نموذج ترخيص

أنا الطالب : زلية علي محمد ذياب أمنح الجامعة الأردنية و/ أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها.

واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في الأردن

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: زلية علي محمد ذياب

التوقيع:

التاريخ: ١٤/٧/٢٠١٦

واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في الأردن

اعداد

زينة علي خروب

المشرف

الأستاذة الدكتورة أمل "محمد علي" الخاروف

قدمت هذه الرساله استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

تموز، ٢٠١٥

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في الأردن)، وأجيزت بتاريخ ٢٠١٥/٧/١٢

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتورة أمل الخاروف، مشرفاً أستاذ- علم اجتماع اقتصادي	....
الدكتورة عبير دبابنه، عضواً أستاذ مشارك- دراسات جندرية	....
الدكتور محمد المعاني، عضواً أستاذ مشارك- العمل الاجتماعي	....
الدكتور حسين خزاعي، عضواً أستاذ - علم اجتماع (جامعة البلقاء التطبيقية)	....

الاهداء

أهدي هذا العمل إلى أبي وأمي اللذين لولا دعمهما لما وصلت إلى هنا....

إلى أستاذتي الدكتورة أمل الخاروف على تشجيعها ودعمها المتواصل...

إلى أخوتي نور ومحمد...

إلى جميع صديقاتي وأحبتي.....

إلى كل من وقف إلى جانبي وساعدني لإتمام هذا العمل....

إلى العاملات الطامحات الساعيات إلى تحقيق آمالهن....

شكر وتقدير

الشكر موصول بعد شكر الله تعالى إلى الاستاذة الدكتورة أمل الخاروف على الدعم المتواصل لإنجاز هذا العمل، وأتقدم بالشكر الجزيل أيضا إلى كل من ساعدني لإتمام هذا العمل من موظفي وموظفات وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة: الدكتورة عبير دبابنة، والأستاذ الدكتور حسين خزاعي، والأستاذ الدكتور محمد المعاني على تفضلهم بمناقشة هذه الرسالة وإغنائها بملاحظاتهم القيمة.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى روبين الزيري على ما قدمه لي من مساعدة في عملية التحليل الإحصائي، وإلى الدكتورة رانيا زبن لتفضلها بمراجعة الرسالة وتدقيقها لغويًّا.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لوالديّ لما قدماه لي من الدعم والتشجيع لإتمام هذ العمل.

والشكر الجزيل لكل من دعمني وساعدني لتحقيق هذا الإنجاز.

الباحثة

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في الأردن

إعداد

زينة علي خروب

المشرف

الأستاذة الدكتورة أمل الخاروف

الملخص

هدفت الدراسة التعرف الى واقع ادماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الزواجية، المؤهل العلمي. والتعرف الى مدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر). وإلى مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث اعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين واتخاذ المناصب القيادية والحصول على بعثات والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة. والتعرف الى اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية. وأخيرا التعرف إلى العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات من المتزوجين وغير المتزوجين، نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من جهة أخرى. واستخدام المنهج الوصفي التحليلي المتسق وأهداف الدراسة وطبق الاستبيان على جميع أفراد المجتمع في وزارة التنمية السياسية والبرلمانية، والذي بلغ عددهم (١٢٧) موظف وموظفة.

أظهرت النتائج وجود تمييز واضح لصالح الموظفين، في **الوظائف العليا** والدرجات الوظيفية العليا، وفي تمثيلهم في **اللجان** المختلفة. وأشارت النتائج الى وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات في الفئات الأولى والثانية والسادسة. وفي مجال الاستفادة من **البعثات التعليمية**، تبين أن هناك تمييز بين الموظفين والموظفات في الحصول على بعثات تعليمية. في حين كان هناك فرص متكافئة لدى الموظفين والموظفات في المشاركة في **الدورات التدريبية**، والمؤتمرات التي تعقد داخل المملكة. ووجود فجوة جندرية لصالح الموظفين الالتحاق في الدورات الخارجية. وفيما يتعلق بفرص المشاركة في **الندوات أو ورش العمل**، تبين وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين في الالتحاق على المستوى المحلي والدولي. وتكافأت الفرص بينهم في الحصول على **جوائز ومكافآت**.

وفي مجال **اتجاهات الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية،** أظهرت النتائج أن اتجاهاتهم تمثلت ما بين متوسطة ومرتفعة مع تفاوت في طبيعة القرارات وبين الموظفين والموظفات، حيث كانت متوسطة في مجال المشاركة في القرارات ا|لأسرية، ومرتفعة في مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية، وكانت متوسطة نحو تمكين المرأة في العمل.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين العوامل الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية واتجاهات الموظفين نحو مشاركة المرأة في القرارات المختلفة، توصلت الدراسة الى وجود اتجاهات متوازنة جندريا بشكل عام، باستثناء بعض الحالات مثل بعد "المشاركة في القرارات الأسرية في متغير الدخل الشهري"، لصالح الموظفين غير المتزوجين الذين يقل دخلهم الشهري عن (٣٠٠) دينار، وفي متغير عدد الأولاد للموظفات المتزوجات. وقد أظهرت نتائج اختبار (ت) وجود فروق بين اتجاهات الموظفين والموظفات بشكل عام وللموظفين المتزوجين نحو الأعمال المنزلية، والمشاركة في القرارات الأسرية، والأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل حسب الجنس لصالح الموظفات، باستثناء بعض القرارات الأسرية مثل أهمية تعليم الابنة، ومشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة، والقرارات المتعلقة بالزيارات العائلية.

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها: مراعاة تطبيق السياسات والاستراتيجيات الحساسة للنوع الاجتماعي؛ لضمان العدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص بين الجنسين، والعمل على التوعية في أهمية المشاركة في الأمور المنزلية بين المرأة والرجل.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

المقدمة

واجه المجتمع في السنوات الأخيرة تغييرات مهمة ومختلفة في سعيه نحو تحسين وضع المرأة، والقضاء على الفجوة الاجتماعية والاقتصادية في وضعها مقارنة مع الرجل، ومن أهم هذه التغييرات ظهور مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر).

يركّز مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) على أن الأدوار والمسؤوليات المناطة بالمرأة والرجل محددة من المجتمع ومكتسبة من التنشئة الاجتماعية بناء على الدور الإنجابي، وعلى الرغم من أن الدور الإنجابي لا يتغير إلا أن الأدوار والمسؤوليات المترتبة عليه لكل من المرأة والرجل تختلف من مكان ووقت لآخر باختلاف الثقافة والطبقة الاجتماعية، وهذا دليل على أن المجتمعات قد توجِد نمطية لأدوار المرأة والرجل قد تحرمهم من حقوقهم الإنسانية والشرعية دون أي مبرر. (UNIFEM،٢٠٠٧م)

ويتم وصف الأدوار المتعلقة بالجندر على أنها أدوار ذات هيكل مبني اجتماعيًّا، وهذا يعني بأن تشكيلها قد تمّ وفقًا لعوامل اجتماعية واقتصادية، كما أنه سيتغير مع التغيرات في تأثيرات التشكيل. ويمكن للتغيرات في الأدوار المتعلقة بالجندر أن تكون عفوية ذاتية و يمكن أن تكون نتيجة لسياسات أو مداخلات مثل السياسات الاقتصادية، والاتفاقات التجارية، والإصلاح الاقتصادي، والبرامج التنموية، كما يمكن لكلٍّ هذه الحقائق الخارجية المقدمة والمتعذر إغفالها أن تخلق تغيرات ستؤثر حتمًا على العلاقات والأدوار المتعلقة بالجندر، ويتم وصف العلاقات المتعلقة بالجندر على أنها العلاقة والسلطة والقوى غير المتساوية بين النساء والرجال وهي التي تميز أي نظام جندريٍّ محدَّدٍ، إذ تم تخصيص النساء والرجال بأدوار جندرية وليس بفوارق جندرية، وهذا التخصيص غير متساوٍ. (نصار، ٢٠٠٧م).

ويعدّ تحليل الجندر أداة تعريفية لوضع وأدوار ومسؤوليات الرجال والنساء في المجتمع، وكذلك وصولهم إلى الموارد والمنافع والفرص، كما أنّه عبارة عن إطار عمل يمكن من خلاله مقارنة نقاط القوة والضعف التي يواجهها الرجال والنساء في مختلف مجالات الحياة. (اليونيفيم، ١٩٩٩م).

ومن هنا فان دمج النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات وأنظمة المؤسسات يساعد في تحسين وضع المرأة وتقليل الفجوة بينها وبين الرجل، وتعدّ المساواة المتعلقة بالجندر من الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عملية الدمج داخل المؤسسات، وهذه المساواة تعني: "أن الناس أحرار في تطوير مقدراتهم الشخصية وأن يقوموا باتخاذ خياراتهم حسب الحدود

الموضوعة بالأدوار المتعلقة بالجندر مع مراعاة الاختلافات في السلوك والطموح والاحتياجات لكل من الرجل والمرأة، على أن يتم تقييمها وتفضيلها بشكل متساوٍ وعادل". (نصار،٢٠٠٧م)، ويجب على المؤسسات التي تقوم بعملية الدمج أن تأخذ بعين الاعتبار أهداف المؤسسة ورسالتها وبرامجها.

إنّ التنمية لا تُحدث دائمًا النتائج الإيجابية التي سعت إليها، وأن العامل الكامن وراء إعاقة التقدم هو إهمال احتياجات الفئات الاجتماعية المختلفة (ولا سيّما الرجال والنساء) في مرحلة التخطيط، إذ إنّ واضعي الخطط والسياسات يميلون إلى وضع الافتراضات والتعميمات بالنسبة للأفراد واحتياجات الأسر والمنازل، إضافة إلى أنه في كثير من الأحيان يتم استثناء النساء بوصفهن قطاعًا كاملًا من عملية التنمية بالرغم من أنهن يشكّلن نصف عدد السكان (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، ٢٠٠٤م).

وتعدّ عملية التنمية ومشاركة المرأة فيها من العمليات المهمة دَوليًّا، وجاءت هذه الأهمية من الجهود المبذولة دوليًّا، من اتفاقيات مثل: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المراة (CEDAW) الصادرة عن الأمم المتحدة في سنة (١٩٧٩م)، والعديد من المؤتمرات مثل: مؤتمر المكسيك (١٩٧٥م)، ومؤتمر كوبنهاجن (١٩٨٠م)، ونيروبي (١٩٨٥م)، وبيجن (١٩٩٥م).

ويعدُّ الأردن من الدول التي التزمت بما جاء بهذه الاتفاقيات والمؤتمرات لصالح المرأة، وساهم في إشراكها في مختلف المجالات، ومنها المجال السياسي، حيث أدرج نظام الكوتا للنساء في قانون الانتخابات المؤقت لعام (٢٠٠٣م)، وقانون البلديات لعام (٢٠٠٧م).

١-١ مشكلة الدراسة

تشير الدراسات السابقة إلى انخفاض نسبة تمثيل المرأة في المواقع القيادية حيث بلغت نسبة النساء في الوظائف القيادية في عدد من المؤسسات والوزارات والدوائر الحكومية في الأردن (١٧%)، و(١٠%) في الوظائف الإدارية العليا، و(١٨%) في الوظائف الإدارية الوسطى، كما جاء في دراسة **(مؤتمن وآخرون، ٢٠١٠م)**، وكذلك ضعفت مشاركتها في المؤتمرات الإقليمية والدولية والمشاركة في اللجان والحصول على ابتعاث، وهذا ما أكدته دراسة **(العواملة والخاروف، ٢٠١٣م)**، في دراسة حالة في الجامعة الهاشمية، كما تشير الدراسات إلى انخفاض مشاركة المرأة في الدورات الداخلية والخارجية، وكذلك انخفاض حصولها على المكافآت والإجازات.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتحليل واقع النوع الاجتماعي للمرأة والرجل العاملين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، مع مراعاة مستوى التمثيل في الوظائف المختلفة ومدى وصول كل منهما للموارد المتاحة في الوزارة بشكل متساوٍ، وكذلك تمتعهم بالفرص المتاحة من حيث: طريقة التعيين، قيادة المناصب القيادية، المشاركة في الدورات والبعثات، وحصولهم على المكافآت المختلفة، إضافة إلى اتجاهاتهم نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية مع الرجل ومعرفة مدى وعيهم لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وأهمية إدراجه في العمل.

١-٢ أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع النوع الاجتماعي وخاصة في نطاق العمل، وتعتبر هذه الدراسة هي الأولى على مستوى وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب علم الباحثة، وعليه فإنها توفر لأصحاب القرار في الوزارة قاعدة بيانات عن واقع كل من الرجل والمرأة في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل بالمستويات الوظيفية المختلفة، والالتحاق في الدورات التدريبية والبعثات، ومدى وعي كل منهما لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، ومعرفة رأيهم حول مشاركة المرأة في عملية التنمية مع الرجل وقدرتها على اتخاذ القرار، الأمرالذي يمكن استخدامها عند وضع السياسات والخطط المستقبلية، فضلًا عن أنها ستشكل اضافة نوعية للدراسات الأردنية والعربية.

وتنبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام الذي شهده الأردن بالنهوض بواقع المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيًّا، وهذا الاهتمام نابع من توجهات جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم الذي أكّد جلالته على تعزيز دور المرأة في مسيرة البناء، واتخاذ الخطوات اللازمة لحماية حقوقها. (www.kingabdullah.jo)

١-٣ أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي.
٢. التعرف إلى مدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر).
٣. التعرف إلى مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين، وتوزيع المناصب القيادية والحصول على بعثات، والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت، والمشاركة في اللجان المختلفة.
٤. التعرف إلى اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية.
٥. التعرف إلى العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات من المتزوجين وغير المتزوجين، نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من جهة أخرى.

١-٤ أسئلة الدراسة

ستقوم هذه الدراسة بالإجابة على العديد من الأسئلة وهي:

١. ما واقع إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي.
٢. ما مدى وعي الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي؟
٣. ما مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي بعين الاعتبار في توفير الفرص المتكافئة والموارد المتاحة للموظفات والموظفين من الحصول على دورات تدريبية وبعثات، التمثيل الوظيفي والترفيع، وحصولها على مكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة؟
٤. هل هناك اختلاف في اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية.
٥. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات - المتزوجين وغير المتزوجين- نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$).

١-٥ تعريف المصطلحات

النوع الاجتماعي (الجندر): يعني الأدوار المحددة اجتماعيًّا لكل من الذكر والأنثى، وهذه الأدوار التي تكتسب بالتعليم تتغير مع مرور الزمن وتتباين تباينًا كبيرًا داخل الثقافة الواحدة, وكذا من ثقافة إلى أخرى, كما يشيرهذا المصطلح إلى الأدوار والمسؤوليات التي يحددها المجتمع للمرأة والرجل. ويعني الجندر الصورة التي ينظر بها إلينا كنساء ورجال، والأسلوب الذي نتوقعه في تفكيرنا أو تصرفاتنا، ويرجع ذلك إلى أسلوب تنظيم المجتمع، وليس إلى الاختلافات البيولوجية (الجنسية) بين الرجل والمرأة (اليونيفيم، ٢٠٠٥م).

إدماج النوع الاجتماعي: هي عملية تساعد في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتحمل جهود الدمج في طياتها معالجة القضايا البنيوية المتعلقة بتوزيع الموارد وتوفير الفرص المتكافئة للفئات الاجتماعية (لا سيما الرجال والنساء) للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والاستفادة من عائداتها وهو يعني وجود نظام تخطيط مؤسسي يعمل باتجاه المساواة بين الجنسين وبين الفئات الاجتماعية، ويتم الوصول إلى ذلك بالاعتراف بالاحتياجات والمصالح الخاصة ومراعاتها والتخطيط لها في ضوء العلاقة والتفاعل بين الفئات الاجتماعية ولا سيما الرجال والنساء. (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ٢٠٠٤م).

الفجوة الجندرية: تعني الاستغلال الأقل للقروض والموارد بما في ذلك عمالة المرأة نفسها، يقع عليها العبء الأكبر في العمالة المنزلية لخدمة أفراد الأسرة في معظم المجتمعات؛ ولذلك ليس لديها الوقت الكافي الذي يمكن استثماره من أجل اكسابها التقنية المؤهلة القادرة على تقاسم المهارات مع الرجل، والفجوة هي الاعتقاد السائد بأن للمرأة مكانة متدنية اجتماعيًّا واقتصاديًّا، اضافة الى التقسيم النوعي التقليدي لأدوار العمل والذي يعتبر جزء من الوضع العام وانعكاساته. (اليونيفيم، ٢٠٠٥م).

وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية: أحد الوزارات الموجودة في الأردن والتي تهتم بالقضايا السياسية، وتنضم اليها العديد من المديريات وهي: مديرية الشؤون السياسية وحقوق الإنسان، مديرية الشؤون البرلمانية، مديرية الشؤون القانونية، مديرية الاتصال والتعاون الدولي، مديرية الشؤون الإدراية والمالية (www.moppa.gov.jo)

١-٦ الإطار النظري

يعدّ إدماج مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) استراتيجية تهدف إلى الوصول إلى المساواة المتعلقة بالجندر، وهي تهتم بالتخطيط والتنظيم والتحسين والتقييم لعمليات السياسة المتقدمة، بحيث

يكون المنظور المتعلق بالجندر متحدًّا ومدمجًا في كافة السياسات التنموية، والاستراتيجيات، والمدخلات على كافة المستويات وفي كافة المراحل من قبل كافة المشتركين، وكي يكون إدخال مفهوم الجندر مؤثرا يجب اتباع عدد من المراحل الأساسية، وهذا يتضمن جعل الإحصاءات الموجودة مبنية على أساس الجنس وكذلك المعلومات النوعية، بهدف تنفيذ تحليلات جندرية وتطوير أهداف المساواة المتعلقة بالجندر وتحديد الرقابة التي تتمتع بالحساسية المتعلقة بالجندر وأنظمة التقييم والمؤشرات. (نصار، ٢٠٠٧م).

وقبل عرض النتائج لابد من وضع تصور نظري للدراسة؛ حتى يتم فهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وربطها بالمعرفة الموجودة في مجال العلوم، وقد تمّ استعراض بعض النظريات ذات العلاقة بموضوع وأهداف الدراسة بإيجاز مثل: نظرية الدور، ونظرية التعلم الاجتماعي على النحو الآتي:

١-٦-١ نظرية الدور The Role Theory

أشار (بارسونز، ١٩٥١م) إلى أن النسق الاجتماعي هو مجموعة من الفاعلين في عملية تفاعل ضمن موقف يشمل على الأقل وجهًا فيزيقيًّا بيئيًّا، وفاعلين لديهم حوافز لتعظيم المنفعة والرضا إذ تحدد علاقتهم بالموقف بما يتضمن علاقتهم بالبيئة، والنسق الثقافي للجماعة وما يتضمنه ذلك من رموز مشتركة.

وتلعب عملية المأسسة -عند بارسونز- أهمية كبيرة في تشكيل نسق منظم متكامل، من خلال مأسسة أنماط الفعل والعلاقات وبما يستدمجه الفرد ويتمثله من قيم ومعانٍ ومعايير في بنائه الشخصي، الأمر الذي يربط الفرد بشكل متكامل في علاقاته بما هو اجتماعي ثقافي، وبما يربط السلوك الفردي بتوقعات الجماعة، وتتطلب هذه العملية على المستوى الجماعي تحديد الأهداف الشرعية والوسائل التي تصبح مرجعية التوقعات في إطار الجماعة.

انتقل بارسونز في بحثه للنسق الاجتماعي من التركيز على الفعل الاجتماعي والفاعل إلى التركيز على الدور والمكانة، وعدّهما أساس تحليل النسق الاجتماعي، و قد تضمّن ذلك انتقالًا من الاهتمام بالعوامل الفردية إلى عدِّ البناءات والنظُم أساسًا في تكوين الفعل الإنساني، و يشير مفهوم الدور أيضًا إلى ما يقوم به شاغله المقيد بما يرتبط بهذا المفهوم من مسؤوليات وحقوق وتوقعات وظيفية للنسق، أما مفهوم المكانة فإنه يشير إلى وضع شاغل الدور التراتبي في البناء الاجتماعي وفي سلم التدرج الاجتماعي، وفي الحالين يختص الفرد الفاعل بما يتضمنه الدور والمكانة من خصائص ضمن التنظيم الاجتماعي، وخصائص الدور والمكانة محددة اجتماعيًّا؛ لذا فإن اختيارات الفاعل تصبح مقيدة بما يرتبط بهما من توقعات، مما يؤدي إلى انخفاض حرية الاختيار

الفردي ويقيدها بما هو اجتماعي ثقافي، بهذا انتقل من التركيز على البعد الذاتي إلى التركيز على البعد الموضوعي. (**عثمان، ٢٠٠٨؛ Wallace and Wolf, 1986**)

إن تقبُّل الفرد لهذه الأيدولوجية لا يؤثر على تقبله للواقع كما هو، وإنما يؤثر على تصوره لذاته وللآخر، وينعكس هذا على تقبل الفرد لما رسم له من أدوار، وقد يعني تقبل تميُّز الآخر، لكن بما أن عملية التنشئة لا يمكن أن تكون كاملة، فإن بعض الأشخاص قد يثورون على الأوضاع القائمة وقد يشمل هذا النساء، كما يمكن أن يشمل الرجال.

وفي مجتمع الدراسة المتمثل بالمجتمع الأردني، يملك الرجل السلطة ومصادرها، ويحاول من خلال ذلك إبقاء الأوضاع لصالحه، ويساعده في هذا ما طوّر من ثقافة تحتوي على معان وقيم تخصص للمرأة أدوارًا محدّدة، مما يعرقل وصول المرأة إلى المراكز الوظيفية، وخاصة القيادية منها، فالذكورية لا تزال من الظواهر القائمة في المجتمع الأردني ممثلة بشكل خاص في ما يسمى بقوامة الرجل.

ومع ذلك لا يُنكَر أن الوضع بدأ يتغير نتيجة عوامل عديدة منها: زيادة فرص التعليم للمرأة والتي منحتها المعرفة والمهارات اللازمة للمنافسة على الأدوار التي كانت حكرًا على لرجل، والذي ساهم في زيادة وعي المرأة بأحوالها، مما أدى مع وجود المنظمات النسائية إلى زيادة مطالبتها بحقوقها، وقد تزامن هذا الأمر مع وعي كثير من الرجال بحقوق المرأة، الأمر الذي ساهم في زيادة مكاسب المرأة وتعزيز مكانتها.

وإلى جانب التعليم، لعب العامل الاقتصادي دورًا هامًّا في تغيير الأوضاع لصالح المرأة؛ فمنذ الخمسينيات حتى وقتنا الحاضر شهد الأردن زيادة فرص عمل الرجل في الخارج، مما سمح للمرأة شغل الفراغ الوظيفي في الداخل، حيث يمثل عمل المرأة في المجتمع أحد المقاييس المهمة التي تعبِّر عن تطور ونمو المجتمع، وانفتاحه على العصر الذي يعيش فيه، فبقدر ما تتمتع به المرأة من مكانة وما يتاح لها من فرص العمل الفعال والإسهام الإنساني إشارة إلى تقدم المجتمع اقتصاديًّا وسياسيًّا واجتماعيًّا، فالمرأة العاملة في المؤسسات العامة ومنظمات الأعمال الخاصة تمثل جزءًا و تشكّل هي مع الرجل كلا متكاملا، والمرأة في موقعها الاجتماعي ومشاركتها الاجتماعية بالعمل لتنمية المجتمع وتحقيق ذاتها تؤدي دورًا وظيفيًّا بنائيًّا إيجابيًّا، هذا الدور الذي أخذ أشكالًا عدّة بمراكز وظيفية مختلفة، إلا أن المراكز القيادية بقيت في أغلب الأوقات بعيدة جدا عن مسيرة المرأة بترقية نفسها وتعزيز دورها البنائي الوظيفي في إطار المنافسة مع الرجل، ويعود ذلك للمعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة وهي قائمة على أساس عملها، فالمعوقات الوظيفية المتمثلة بعدم إعطاء فرص متساوية لكلا الجنسين في العمل، تعد أبرز البنود التي ركزت عليها النظرية البنائية الوظيفية.

وقد تأثرت المرأة العاملة بعدد من المؤثرات في عالمها الوظيفي، فقد جاءت العوامل الاجتماعية والتي تتمثل بوجود تمييز واقعي بين الرجل والمرأة في سوق العمل، والقيود الاجتماعية التي تحد من دخول المرأة في مجال العمل دون توليها مناصب إدارية عليا، والتي ترجع في كثير من الأحيان لأسباب متأصلة في الموروث الاجتماعي والثقافي، وقد جاءت العولمة الحديثة لتفتح للمرأة عبر مجالاتها المختلفة فرصًا وظيفية غير تقليدية، والتي كانت مقتصرة على الرجل لما تتطلبه هذه الوظائف من تدريب وإمكانيات ومهارات، مما دفع المرأة للتغلب على بعض القيم الثقافية المغلوطة لكي تتلائم مع المهارات التي تتطلبها هذه الوظائف.

نستنتج من هذا كله أن مكاسب المرأة الوظيفية تأثرت بمستويين من المتغيرات والعوامل، الأول خاص بالمرأة من حيث اكتسابها للوعي والمعرفة والمهارات, والثاني خاص بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي شهدها المجتمع الأردني، ومن الجدير بالذكر أن هذين المستويين مرتبطان ببعضهما، و قد تضمنا تغييرًا في نظرة المرأة لذاتها وللآخر، وتغييرات في تصور الرجل للمرأة، والأدوار التي يمكن أن تشغلها. ولا بد لنا من القول إنّ الأسس التشريعية كما جاءت في الدستور تعزز مبدأ المساواة بين المرأة والرجل.

وقد حاول بارسونز دراسة النظام الاجتماعي- تشكّله واستمراره واستقراره وتطوره- واعتمد في ذلك التحليل البنائي الوظيفي، وجاء هذا التحليل معتمدًا كما رأى ريتزر (Ritzer) على افتراضات هي:

١. إن النظام يشكل حالة أساسية بين النسق ومكوناته من علاقات.
٢. تميل الأنساق الاجتماعية إلى المحافظة على النظام والتوازن.
٣. ترتبط أجزاء النسق ومكوناته بعلاقات متكاملة منسجمة.
٤. يمكن أن يكون النسق ثابتًا مستقرًّا وقد يمر بتغييرات تدريجية منظمة.
٥. يحافظ النسق على الحدود في علاقته ببيئته، وضبط التغييرات في البيئة، وضبط الميل لتغير النسق الداخل.
٦. تعتبرعملية توزيع الأدوار والمكانات والتكامل بينها من العمليات الضرورية للتوازن. (ريتزر، ١٩٨٣م).

وبهذا يصبح النظام واستمراره الموضوع الأساسي؛ لذلك يركز بارسونز على بحث الظروف والمتطلبات التي تحقق النظام واستمراره. وقد اعتمد بارسونز على التحليل الوظيفي في تناوله للمتطلبات الوظيفية الضرورية التي يجب توفرها كمستلزمات لبقاء النظام واستمراره. **(عثمان، ٢٠٠٨؛ Wallace and Wolf, 1986)**

وعليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحليل واقع ادماج الرجل والمرأة في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، من خلال التعرف إلى مدى إعطاء فرص متكافئة للموظفات والموظفين في مجال البعثات والدورات المحلية والدولية، والدرجات الوظيفية والمكافآت والاستفادة من المصادر وفرصة الوصول إلى المراكز الوظيفية العليا.

تلعب الاتجاهات دورًا محوريًّا هامًّا في حياة الفرد، ولا يُتصوّر أن يكون يعيش فرد دون اتجاهات معينة يؤمن بها ويتحمس لها ويدافع عنها، وتتحول بفعل استقرارها وثباتها في داخله إلى مكونات شخصية، وأخرى قد يرفضها بضراوة وعدوان، وثالثة قد يميل إلها مع أنه لا يؤمن بها، ومن المحتمل أن لا تحتل عنده أي اهتمام أو تهييئ نفسي. وتتخذ الاتجاهات مما يحيط بالفرد من أشخاص أو عقائد دينية أو طبقات اجتماعية أو نظم اقتصادية أو سياسية موضوعا لها. (عيد، ٢٠٠٥م).

يقول المفكر الإنجليزي (هربرت سبنسر) في كتابه المبادئ الأولى (١٨٦٢م): إن وصولنا إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة الجدل يعتمد إلى حد كبير على اتجاهنا الذهني ونحن نسمع إلى هذا الجدل أو نشارك فيه (سويف، ٢٠٠٤م).

ويُعرّف عبد اللطيف محمد خليفة الاتجاه بأنه: حالة وجدانية تتكون بناء على ما يوجد لدى الشخص من تصورات أو معتقدات فيما يتعلق بموضوع ما أو أشخاص معينين، والتي تدفعه بعض الأحيان إلي القيام بعدد من السلوكيات أو الاستجابات حيالها في موقف معين، ويتحدد من خلال هذه الاستجابات مدى قبوله أو رفضه لهذا الموضوع أو لهؤلاء الأشخاص. (خليفة، ١٩٩٢م).

ويرى عدد من التربويين وعلماء النفس أن للاتجاه مكونات أساسية تتفاعل مع بعضها لتعطي الشكل العام للاتجاه وهي:

١- **المكوِّن الإدراكي (Perceptual Component)**: هو مجموعة من المثيرات التي تساعد الفرد على إدراك الموقف الاجتماعي، أو الصيغة الإدراكية التي يحدد الفرد عن طريقها ردّ فعله في هذا الموقف أو ذاك، وقد يكون الإدراك حسيًّا عندما تتكون الاتجاهات نحو الماديات والأشياء الملموسة مثل: (رائحة طعام ما)، وقد يكون اجتماعيًّا وهو الصيغة الغالبة عندما تتكون الاتجاهات نحو المثيرات الاجتماعية والأمور المعنوية مثل: (إدراك الفرد الآخر في موقف صداقة أو غيرها), وبناءً على مفاهيم الإدراك الاجتماعي تتداخل مجموعة كبيرة من المتغيرات في هذا المكون مثل: صورة الذات، ومفهوم الفرد عن الآخرين، وإبعاد التشابه

والتطابق والتمييز, ويعدّ المكوّن الإدراكي من أهم مكونات الاتجاه إذ أنه يمثل الأساس العام لبقية المكونات. (السيد وعبد الرحمن، ٢٠٠٦م).

٢- **المكوّن الفكري/ المعرفي (Cognitive Component):** هو المعتقدات التي يعتقدها الفرد حول موضوع الاتجاه، إضافة إلى ما يمتلكه الفرد من أفكار تتعلق بموضوع الاتجاه والحجج التي تقف وراء تقبله أو رفضه لهذا الموضوع. (محمد علي، ١٩٨٥م).

٣- **المكوّن العاطفي (Emotional Component):** هو الاستجابة العاطفية الإيجابية أو السلبية التي يقوم بها الشخص نحو موضوع الاتجاه، والشحنة الانفعالية التي يتميز بها الاتجاه من حيث الضعف أو القوة, وهي ما تميز الاتجاهات الضعيفة عن القوية. (عويضة، ١٩٩٦م).

٤- **المكوّن السلوكي (Behavioral Component)**: هي الاستجابة العملية لموضوع الاتجاه، فالشخص الذي يحمل معتقدات سلبية نحو موضوع معين مثل: معتقدات سلبية نحو مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية، فإنه إما يتجنب أن يسأل عن هذا الموضوع وإمّا يحاول تعقيد الأمور وعدم مساعدتها. أمّا إذا كانت لديه معتقدات إيجابية نحو مشاركة المرأة فإنه يكون مستعدًّا لتقديم المساعدة لها أو التفاعل معها (وحيد،٢٠٠١م).

العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاه

هناك مجموعة من العوامل التي تسهم في تكوين الاتجاه منها:

١- **الإطار الثقافي والاجتماعي:** قد نجد في كل بيئة اجتماعية مجموعة من العادات والتقاليد والاتجاهات التي تكون إطارًا ثقافيًّا وتؤثر في الفرد من خلال تعامله مع الآخرين، وتلعب دورًا هامًّا في تحديد اتجاهاته، وتعدّ الأسرة أول الجماعات التي تؤثر في اتجاهات الأبناء، فمثلا لو أن للوالدين في أسرة ما اتجاهات إيجابية نحو مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والسياسية والتنموية، فهذا يؤكد أن اتجاههم سيؤثر في تكوين اتجاهات ايجابية لدى أبنائهم نحو المشاركة لدى بقية أفراد الأسرة، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أنّ الاتجاهات تتأثر بطريقة التربية والسلوك العقلي للأبوين أكثر من تأثرها بالتوجيه اللفظي، وكذلك يؤثر أصدقاء الشخص في المدرسة أو خارجها في تكوين اتجاهاته سواء أكانت اتجاهات إيجابية أو سلبية.

٢- **التكوين النفسي للفرد:** على الرغم من أن الإطار الثقافي يؤدي دورًا هامًّا في تكوين اتجاه الفرد، إلا أن القدرة العقلية والخبرة الانفعالية التي يتمتع بها الفرد تجعله لا يتأثر ببعض الاتجاهات السائدة في بيئته.

٣- **ثقافة الفرد ومعلوماته:** إنّ المعلومات غير الكافية قد تؤدي إلى تكوين اتجاهات سلبية لدى الفرد، وقد يتخذ الفرد اتجاهًا سلبيًّا نحو المشاركة في العملية التنموية للمرأة، وفي اتخاذ القرارات المختلفة نتيجة ضعف المعلومات نحو أهمية هذه المشاركة، ويأتي دور الأسرة ودور أصحاب الشأن بتزويد الشخص بمعلومات صحيحة عن أهمية المشاركة فتوضح الرؤية السليمة أمام الشخص (رحمة، ١٩٨٨م).

١-٦-٢ نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory

وتعرف هذه النظرية بأسماء عدّة مثل نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد (Learning by Observing Imitating) ، إذ تؤكد هذه النظرية حسب (ألبرت باندور وولتر-Bandura Walters، ١٩٦٣م) على مبدأ الحتمية التبادلية "Reciprocal Determinism" في عملية التعلم من حيث التفاعل بين ثلاث مكونات رئيسية هي: السلوك، والمحددات المرتبطة، والمحددات البيئية, وتنطلق هذه النظرية من افتراض رئيسي مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، وبذلك يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين، ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد. (الزغول، ٢٠٠٣؛ Mead, 1962).

ومن هنا فإن دراسة اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في القرارات المختلفة توضح وعي عينة من الفئة العاملة في المجتمع المدني في دراسة مسحيّة في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية عن أهمية مشاركة المرأة في العملية التنموية ودورها في المشاركة في اتخاذ القرارات المختلفة .

١-٧ الدراسات السابقة

تمت مراجعة الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لأهم ما توصلت اليه هذه الدراسات:

دراسة **(العواملة والخاروف، ٢٠١٣م): "واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الأردنية الرسمية: دراسة حالة في " الجامعة الهاشمية"**. هدفت الدراسة التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعة الهاشمية لأعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية من حيث: (الكادر الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، توزيعهما على الوظائف، صفة التعيين، والحصول على إجازة التفرغ العلمي، تقاييم الأداء السنوية، التمثيل في اللجان والمجالس، والابتعاث)، ومدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي بإعطاء فرص متكافئة للعاملين من حيث: (طريقة التعيين، تبوُّؤ المناصب القيادية، الاشتراك في ورش العمل والدورات التدريبية، المؤتمرات والندوات، واللجان وفرص الحصول على ابتعاث، والجوائز والمكافآت، والأبحاث المنشورة)، إضافة إلى مدى معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، واتجاهاتهم في تمكين المرأة في العملية التنموية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والعاملات في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في العامين الجامعيين (٢٠١٢م،٢٠١٣م) والبالغ عددهم (١٥٩٥) عاملًا وعاملة، وتم سحب عينة عشوائية بلغ حجمها (١٥٠) فردًا من الهيئة الأكاديمية، بنسبة (٢٤% ذكور، ٨.٣١ % اناث)، و(٢٠٠) فردٍ من أعضاء الهيئة الإدارية بنسبة (١٧,٩ % ذكور، و٢٢,٨% اناث).

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وهي: أن هناك فجوة واضحة بين الذكور والاناث العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية جاءت لصالح الذكور من حيث: العدد، والتمثيل في الوظائف القيادية والوظائف الخدمية/ الحرفية. وأظهرت فجوة واضحة بين عدد الذكور والإناث من الهيئة الأكاديمية جاءت لصالح الذكور في: الرتب الأكاديمية العليا، المؤهلات العلمية العليا، والتثبيت في الخدمة الدائمة، والحصول على إجازة تفرغ علمي.

وفيما يتعلق بالهيئة الإدارية تبيَّن ضعف تمثيل كل من الرجل والمرأة في المؤهلات العلمية العليا، إلا أنّ نسبة تمثيل المرأة من حملة الشهادة الجامعية الأولى كانت مرتفعة ، في حين أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة الذكور الذين يحملون مؤهلات علمية تقل عن الثانوية العامة، وفي مجال التثبيت ظهرت فجوة واضحة لصالح المرأة، كما تبين أن الوسيلة الرئيسة لتعيين أعضاء

الهيئة الأكاديمية هي الإعلانات الرسمية، في حين كانت الواسطة هي الوسيلة الرئيسة لتعيين أعضاء الهيئة الإدارية وجاءت لصالح الذكور والإناث على حد سواء.

و قد أظهرت النتائج فجوة واضحة لصالح الذكور في تبوُّؤ المناصب القيادية والاشتراك في اللجان والحصول على ابتعاث، أما في مجال التدريب قد تبين وجود تكافؤ في الفرص بين الذكور والإناث في المستوى المحلي، الا أن هناك قلة في المشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية بشكل عام، مع تكافؤ بالفرص في توزيع المكافآت والجوائز رغم أنها شحيحة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام نحو تمكين المرأة في العمل ومشاركتها في العملية التنموية، الا أن اتجاهات سلبية قد ظهرت نحو عدم الرضا بأن يكون المسؤول في العمل امرأة.

وفي دراسة أجرتاها **(دباينة والعواودة، ٢٠١٢)** بعنوان: **"واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص (دراسة تحليلية لمجموعة شركات نقل)**

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص، وقد تمّ تحليل واقع الإدماج ممثلًا بالإدارة الإقليمية لمجموعة شركات نقل في الأردن، من خلال محور الموارد البشرية والمحور المؤسسي, ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة المنهجين الكمّي والنّوعي، وتم ّاعتماد الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من المبحوثين، بالاضافة الى البيانات الواردة في السجلات الرسمية للمؤسسة، وفيما يتعلق بالتحليل تم استخدام المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات مع عدد من أفراد العينة المدروسة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة في تمثيل الذكور والإناث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة سواء من حيث العدد، أو من حيث تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار، والمواقع القيادية العليا, في حين ارتفعت نسبة تمثيلها في الأعمال الادارية ذات المستوى القاعدي التي تتماشى مع الصورة النمطية لأعمال المرأة, أما فيما يتعلق بالثقافة السائدة والفرص المتاحة فقد كان الحياد الجندري هو الصفة العامة التي تجلت عند اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملات والعاملين في المؤسسة.

وقامت **(الحسين، ٢٠١١م)** بدراسة حول: **" السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها".** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم والمعوقات التي تواجهها, وتكون مجتمع

الدراسة من (٥٥) فردًا (٢٧ امرأة قيادية، ٧ رؤساء، ٢١ مرؤوسين) تم اختيارهم بالمعاينة الهادفة، وقد استخدمت الباحثة لجمع البيانات أداة المقابلة، والملاحظة، والوثائق الرسمية.

وخرجت الدراسة بنتائج عديدة وهي: أن المرأة تواجه في وزارة التربية والتعليم الأردنية بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها، وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيُّز المحسوبية والعشائرية ضدها، وأن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم تتسم بسمات عدة أهمها: اتزان الشخصية، والقدرة على تحمل المسؤولية، الدافعية العالية للعمل.

وفي دراسة **(للخاروف، ٢٠١٠م): " أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة"،** هدفت التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في المجلس الأعلى للشباب للنوع الاجتماعي من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال الدورات والبعثات والمكافآت والدرجات وفرصة الوصول إلى المراكز القيادية والاستفادة من الموارد، والتعرف إلى مدى معرفة الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي المتسق مع أهداف الدراسة، كما تم تصميم استمارة طبقت على عينة ممثلة من الموظفات والموظفين في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة بواقع (١٠٦،٢٠٧) من الذكور والإناث على التوالي.

وبينت نتائج الدراسة وجود فجوة جندرية من ذوي الدرجات العليا واضحًا ، وفي معدل الدخل الشهري لصالح الرجل، وفي تولي المرأة مناصب قيادية في مركز المجلس إذ لوحظ تقارب نسب الموظفات من مجموع الموظفات مع الموظفين من جميع الموظفين في مستوى الوظائف العليا في المديريات، كما لوحظ ارتفاع نسبة الموظفين في مركز المجلس والمديريات ممن يشغلون وظائف دنيا مقارنة بنسبة الموظفات، كما لوحظ أيضا أنهم لا يحملون كفاءات علمية عالية، وفي مجال صفة التعيين للموظفات والموظفين لوحظ وجود فجوة جندرية لصالح الإناث، فقد كانت نسبة الموظفات المستقرات في عملهن أعلى منها بالنسبة للذكور.

كما تبين وجود تفاوت في الراتب الشهري بالنسبة للموظفات والموظفين، ولوحظ أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عالية لصالح الموظف، وفي مجال التدريب والتأهيل أظهرت النتائج وجود فجوة في نسبة الالتحاق لصالح الذكور سواء في مجال الدورات الداخلية أو الخارجية لصالح الموظفين في مركز المجلس وفي الميدان، كما لوحظ انخفاض عدد البعثات والمؤتمرات وخصوصا التي تعقد خارج الأردن لكلا الجنسين، وتمييز الموظفين عن الموظفات من جهة، والعاملين والعاملات في المجلس عن العاملين والعاملات في المديريات من جهة أخرى، وفيما

يتعلق بالمشـــاركة في الندوات، فكانت فرصة المشاركة بها أفـــضل لكلا الجنسين، وفي مختلف مواقع العمل، أمّا في مجال المشاركة في اللجان المختلفة فقد كانت متوفرة لكلا الجنسين مع تمييز الذكور عن الإناث في المجلس من جهة، والعاملين والعاملات في المجلس عن العاملين العاملات في الميدان مـن جهـة أخـرى، كما تبين وجود فجوة نوعية بشكل بسيط لصالح الذكور في مجال فرصـة الحصول على المكافـآت، والاجازات. وأظهـرت النتائج أن الثقافة المجتمعية السائدة لا زالت هي الأســاس لاتجاهــات العاملين الذكور أكثر منها للإناث نحو العلاقة بين أدوار الذكور والإناث، مع ملاحظة دور المستوى العلمي ونوعية البرامج التدريبيـــة فـــي التأثير على مستوى المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي، إلا أن مفهوم النوع الاجتماعي لا زال غير واضح عنـــــــد الأكثريـة مـن أفراد عينة الدراسة من الجنسين، كما بينت النتائج أن كلا منهم قد وافق على أهمية المساواة بين الذكور والإناث بشكل كبير في الفرص والحقوق والواجبات بهدف تحقيق العدالة بين الجنسين، إلا أن اتجاهاتهم كانت منخفضة الـــى حـد مـــا في مجال وجوب المساواة في الواجبات وتحمل المـــسؤوليات. وكانت من أهم اقتراحات الذكور والإناث لتحقيق المساواة تكون من خلال إتاحة الفرص بشكل متســـاوٍ، وإشراك العاملات في اتخاذ القـــرار، وتشكيل لجنة للموظفين من الجنسين، وفي رفع قدرات العاملات، والعمل على تعديل بعض الأنظمـــة المستخدمة، وتهيئة بيئة داعمـة منظمـة بالقوانين. وأخيرا توفر القناعة الكاملة لـدى الجنسين بحقوق وواجبات كلّ منهما.

وقامت **(الخاروف، ٢٠١٠م)** بدراسة أخرى بعنوان: **" اتجاهات الشباب والشابات الملتحقات في المراكز الشبابية التابعة للمجلس الأعلى نحو النـوع الاجتمـاعي".** هدفت إلـى التعرف إلـى مدى معرفـة الشـباب والشـابات المنتسـبين إلـى المراكـز الشـبابية المختلفـة لمفهـوم النـوع الاجتمـاعي، والطرق التي يمكن بها تحقيق المساواة، إضافة إلى التعرف إلى اتجاهـاتهم نحـو الـذكورة والأنوثـة في مواقف مختلفة قد تساعد في تمكين المرأة، كما هدفت التعرف إلى الصفات والمهن التي تنطبق علـى الـذكورة والأنوثـة مـن وجهـة نظـرهم، ولتحقيـق أهـداف الدراسـة اعتمـدت الباحثـة المـنهج الوصفي، وتم تصميم استمارة طبقت على عينة ممثلة عشوائية من الشباب والشابات الملتحقين في المراكز الشبابية المنتشرة في أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية بلغت (٣١٦) شابًا وشابة، وبلغت نسبة الإناث ٥٠,٩%.

وأظهرت النتائج أن الثقافة المجتمعية السـائدة لا زالـت هـي المصـدر الأساسـي لاتجاهـات الشـابات والشـباب نحـو علاقـة الأدوار بـين الـذكور والإنـاث، وأن نصـف الشـابات والشـباب سـمعوا عـن مصطلح النـوع الاجتمـاعي، كمـا أظهـرت النتـائج أن الشـباب والشـابات كـانوا علـى درجـة واحـدة

بالنسبة لأهمية المساواة بين الذكور والإناث في مجال الحصول على الفرص، والحقوق، والواجبات، وفي تولي المسؤوليات، إلا أن موافقة الإناث كانت بدرجة أكبر من الذكور، كما بينت الدراسة تأكيد الشابات والشباب على أهمية مشاركة المرأة في القرارات الأسرية المختلفة ولاسيما في مجال حق البنات في التعليم في جميع المراحل، إلا أن كلًا من الشباب والشابات قد وافقوا بدرجة متوسطة على الزواج المبكر لدى بناتهم في المستقبل، والزواج من الدرجة الأولى، كما كانت اتجاهاتهم إيجابية في مجال مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية مثل: المساعدة بشراء حاجيات المنزل، وتدريس الأطفال، والمساعدة في أمور المنزل، بينما انخفضت النسبة عند كلا الجنسين في مجال المساعدة بتحضير مائدة الطعام، واتفقت الشابات والشباب بنسب متفاوتة بشأن أهمية إضافة راتب الزوجة إلى راتب الزوج لتخفيف العبء المادي للأسرة، وانخفضت النسبة قليلا في حق المرأة في تملك الأصول الاقتصادية، وفي إدارة المشروعات، وفي تولي المناصب القيادية، وفي تملك المشروعات، وفي إدراج نماذج قيادية في وسائل الإعلام، وفي تحديد مهن خاصة بالذكور وأخرى بالإناث، وفي حق المرأة في ظروف العمل م كالرجل تمامًا كما كانت اتجاهاتهم سلبية نحو الاختلاط بين الجنسين داخل العمل، وتفاوتت النسب بين الشابات والشباب بشأن الصفات التي تسمى ذكورية، أو أنثوية، وكذلك بالنسبة للمهن، وقد تبين اتفاق الذكور والإناث بأن صفة التفكير والإبداع هي الصفة الوحيدة التي تصلح لكلا الجنسين، كما أن هناك مهنة واحدة عدّها الذكور صالحة للذكور والإناث بدرجة عالية وهي مهنة التدريس.

وقامت **(دباينة والعواودة، ٢٠١٠)** بدراسة حول: **" تحليل واقع النوع الاجتماعي في القطاع العام (دراسة نوعية لوزارة العمل)"** وقد هدفت الى العمل على الكشف عن واقع النوع الاجتماعي على مستوى الموارد والذي يتضمن الموارد المتاحة لكل من الموظفين والموظفات من خدمات ومكافآت وفرص للترقية الوظيفية والحوافز المادية والمعنوية وفرص التطوير والتدريب المهني، والتعرف الى مدى حساسية الأنظمة والآليات المعمول بها في عملية التعيين وتوزيع الموظفين والموظفات على المواقع الادارية المختلفة (الاشرافية، الوسطية، القاعدية) في الهيكل التنظيمي للوزارة، والتعرف الى مستوى الثقافة السائدة بين الموظفين والموظفات والتي تحكم سير العمل وعلاقات القوة والاتجاهات المعمول بها داخل اطار العمل، وتحليل التشريعات التي يحتكم اليها سير العمل داخل الوزارة للتعرف على مدى تمتع المرأة والرجل بذات الحقوق وتحملهم لذات الواجبات، والكشف عن مدى مراعاة الممارسات والاجراءات المعمول بها لغايات تطبيق الأنظمة والتعليمات لحاجات وضرورات تحقيق تكافؤ الفرص بين الموظفين/ات وعدم التمييز على أساس الجنس، وتقديم خطة عمل مستندة الى نتائج الدراسة التي من شأنها مساعدة متخذي القرار في العمل على ادماج منظور النوع الاجتماعي في الوزارة. ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة أسلوب

البحث النوعي من خلال اجراء المقابلات المعمقة مع عدد من موظفي وموظفات الوزارة والمديريات التابعة لها في محافظات المملكة المختلفة لتمثل الأقاليم الثلاث (الشمال والوسط والجنوب)، وبلغ عدد المستجيبين (٣٠) موظفا وموظفة تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية الطبقية كما تم استخدام أسلوب تحليل المضمون لغايات دراسة وتحليل مجموعة التشريعات المطبقة في الوزارة.

وتوصلت الدراسة الى وجود توجه واضح لدى الوزارة نحو زيادة تمثيل الاناث في المواقع الوظيفية المختلفة كما ونوعا، والى عدم وجود تمييز قائم على أساس الجنس في مجال التعيين وفي تشكيل اللجان المختصة باجراء المقابلات لغايات التعيين، كما عملت الوزارة على تحدي الصورة النمطية لطبيعة عمل المرأة وذلك من خلال ايجاد فرص عمل جديدة في وظائف كانت حكرا على الرجال مثل وظيفة التفتيش، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود تمييز قائم على أساس الجنس في عملية التقييم السنوي للموظفين/ات الا أن توجهات الموظفين/ات داخل وخارج عمان أكدت احساسهم بوجود تأثير للعلاقات الشخصية في عملية التقييم، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود معايير واضحة لمنح الحوافز والمكافآت في الوزارة ومديرياتها، بالاضافة الى وجود حاجة للعمل على رفع مستوى الخدمات المساندة في المديريات الأمر الذي من شأنه تحسين ظروف عمل الموظفين والموظفات.

وقامت **(مؤتمن وآخرون، ٢٠١٠)** بدراسة حول: **" تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن"** وقد هدفت إلى التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف وزاراته ودوائره ومؤسساته من منظور تدقيق النوع الاجتماعي، والتعرف إلى نسبة تمثيل كل من الرجال والنساء في السلم الوظيفي للقطاع العام في الأردن والاختلافات في التعيين والترقية فيما بينهما حسب المستويات الوظيفية المختلفة، والوظائف القيادية وغير القيادية، والمسميات الوظيفية، وفئات عينة الدراسة إضافة إلى التعرف إلى أثر نسبة تمثيل النساء في الوظائف الإدارية العليا على نسبة تمثيلهن في الكادر الوظيفي وفي المراكز القيادية، والتعرف إلى مدى استهداف المرأة بشكل خاص أو إدراج بنود خاصة بالمرأة أو النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج المؤسسات الحكومية التي ليست لها وحدات معنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي. وقد تم تطبيق الدراسة على (٨١) وزارة ومؤسسة ودائرة وجهات حكومية أخرى، بنسبة (٧٢,٣٢%) من إجمالي عدد المؤسسات والوزارات والدوائر والجهات الحكومية الأخرى في الأردن التي تمثل مجتمع الدراسة.

وخرجت الدراسة بنتائج منها: أن نسبة الإناث الموظفات في المسميات الوظيفية المختلفة في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة بلغت (٤٤,٩%) من إجمالي عدد الموظفين والموظفات وأن نسبة الإناث تنخفض كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي. وبلغت نسبة الإناث في المؤسسات الرسمية التي شكلت عينة الدراسة، (١٧%) في الوظائف القيادية، و(٤٦%) في الوظائف غير القيادية، و(١٠%) فقط في الوظائف الإدارية العليا و(١٨%) في الوظائف الإدارية الوسطى، و(٤٦%) في الوظائف الإدارية التنفيذية تركزت النساء بنسبة عالية.

وخرجت الدراسة بتوصيات عديدة هي: اعتماد سياسة تدقيق النوع الاجتماعي كسياسة حكومية مستمرة، واجراء دراسات حالة متخصصة في الوزارات والمؤسسات والدوائر التي شاركت بهذه الدراسة.

وقدم **(العلي وآخرون، ٢٠١٠م)** دراسة بعنوان**:" دراسة العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية في الأردن".** والتي هدفت الى توفير البيانات للمهتمين في دراسات المرأة وواضعي البرامج والحملات التي تسعى إلى تغيير التوجهات السلبية تجاه المرأة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحثون أدوات منهجية كمية وكيفية؛ وذلك للمساعدة على توضيح وتفسير العوامل التي تشكل أدوار الذكور والإناث في المجتمع الأردني، وشملت هذه الأدوات: الاستبيان، والجماعات المركزة، والمقابلات المكثفة. وتم تنفيذ الاستبيان على (٣٠٠٠) مسكن مختار بشكل عشوائي بالتعاون مع دائرة الاحصاءات العامة، وتم اختيار الجماعات المركزة بحيث تمثل مختلف الشرائح الاجتماعية (الحضر، الريف، البادية)، إضافة الى تنفيذ مقابلات مع قادة الرأي العام في المجتمع الأردني.

خلصت الدراسة إلى أن هناك استمرار للصورة النمطية لأدوار الإناث والذكور، على الرغم من وجود مؤشرات تغيير في مختلف المجالات، إذ أظهرت النتائج أن هيمنة الرجل في اتخاذ القرارات الأسرية قد تغيرت بشكل واضح نحو التشاركية، وتفعيل أكثر لدور المرأة داخل الأسرة عدا ما يتعلق بالإنفاق حيث يظهر بوضوح دور الرجل في اتخاذ القرارات بهذا الشأن.

وأشارت نتائج الدراسة الى وجود تأييد لتأخير سن زواج الفتاة إلى ما بعد (٢٣) عامًا، والذي عكس دور الابنة فيما يتعلق باتخاذ القرارات المتعلقة بها بشكل واضح، وبينت النتائج أيضا أن هناك تأييدًا كبيرًا لعمل المرأة على الرغم من وجود قيود تحد من حريتها، وأشارت النتائج إلى أن

الصفات البيولوجية للمرأة هي ما يمنعها من القيام بأدوار أو يحد من تفعيل أدوارها الاجتماعية. كما أن هناك تأثير كبير للمجتمع في الحد من تفعيل دور المرأة، فضلًا عن العادات والتقاليد الاجتماعية التي تساهم في رسم صور سلبية للمرأة، على الرغم من وجود استعداد لدى الذكور لتغيير الصورة النمطية لأدوار المرأة من خلال المشاركة في القيام بعدد من الأدوار التي يعارضها المجتمع.

قامت **(UNIFEM,2007)** بدراسة حول **:"أبعاد النوع الاجتماعي في مركز وزارة التربية والتعليم ومديرياتها المختلفة".**

"Gender Dimensions At The Ministry Of Education And Various Directorates"

هدفت إلى التعرف إلى مدى مراعاة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم للنوع الاجتماعي في خططهم من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات، والدورات، والدرجات، والمكافآت والوصول الى المناصب القيادية ، ومراجعة التشريعات من حيث إنصافها للمرأة، والتعرف الى مدى معرفة الموظفين والموظفات في الوزارة ومديرياتها لمفهوم النوع الاجتماعي، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وقد طبقت الدراسة على عينة من العاملين والعاملات في مركز وزارة التربية والتعليم ومديرياتها الموزعة في المملكة، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (٣٥٣،١٨٢) للذكور والإناث، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

ومن النتائج التي أحرزتها هذه الدراسة: وجود فجوات بين الموظفات والموظفين في المراكز القيادية في الدرجات العليا مقارنة مع الموظفات في مركز الوزارة، وتظهر الفجوات أيضا بين الموظفات والموظفين في المديريات، من حيث تولي المناصب القيادية، والحصول على الدرجات الوظيفية العليا. وفي مجال التدريب والتأهيل تبين وجود فجوات طفيفة بين الموظفين والموظفات العاملين في مركز الوزارة، وفجوات كبيرة بين الموظفين والموظفات في مديريات التربية والتعليم، بالرغم من حرص وزارة التربية والتعليم على إعطاء الفرص نفسها لكلا الجنسين في استكمال الدراسات العليا، ووجود فجوة ظاهرة في معدل عدد البعثات التعليمية بين الموظفين والموظفات، وكذلك في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة.

أما المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) فقد ارتبطت بالمستوى التعليمي للموظفين والموظفات، فكلما ارتفع مستوى تعليمهم زادت معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي كما ارتبطت بالحالة الوظيفية للنساء.

وقد بينت الدراسة أنه كلما زاد التحاق الموظفين والموظفات في الدورات والندوات والبعثات التدريبية، زادت معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، وكانت من أهم اقتراحات الموظفين والموظفات في تحقيق المساواة، تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين والتعليمات، والعمل على تعديل بعض النظم المستخدمة، وإشراك المرأة في اتخاذ القرارات، وتشكيل لجنة للموظفين من الرجال والنساء, أما بالنسبة لاتجاهات الموظفين والموظفات نحو المهن الذكورية والأنثوية أفادت نتائج الدراسة بأن هناك مهن يتفق كل من الرجال والنساء على أنها ذكورية، واتفقوا أيضا على مهن تناسب كلا الجنسين.

قام كل من **(Dollar, Fisman, And Gatti, 2006)** بدراسة بعنوان**:" هل تعتبر المرأة الجنس الأكثر عدلا؟ الفساد ودور المرأة في الحكومة"**

"Are Women Really the "fairer" Sex? Corruption and Women in Government"

وقد هدفت إلى معرفة دور المرأة ووجودها في المناصب الإدارية العليا، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من النساء اللواتي تنطبق عليهن معايير الدراسة كالحالة الاجتماعية، والمؤهلات العلمية وغيرها.

وخرجت الدراسة بنتائج كان من أهمها: أن من المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التوزيع التقليدي للأدوار والتمثيل غير المتكافئ في المناصب الإدارية العليا الحكومية، كما أن من المشكلات التي تواجهها المرأة في تولي المناصب العليا هي صعوبة الثقة في القرارات التي تتخذها المرأة حتى لو كانت تعمل في مناصب عليا في الدولة.

وقام **(Lopez-Claros & Zahidi, 2005)** بدراسة بعنوان: **" تمكين المرأة: قياس الفجوة العالمية بين الجنسين"**

"Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap"

وهدفت الدراسة إلى تقييم حجم الفجوة في التفريق بين الجنسين في عدة مجالات، والتعرف إلى أهم المشاكل التي تنعكس على المرأة نتيجة هذه الفجوة، وكانت عينة الدراسة مجموعة من النساء في (٥٨) دولة احتلت فيها المرأة مناصب عليا، وكانت من نتائج الدراسة أنه حتى عند وصول المرأة إلى مناصب مساوية للرجل إلا أن هناك مشاكلًا تواجه المرأة منها صعوبة الوصول إلى المناصب العليا؛ لأنها بحاجة إلى تقديم بعض التنازلات في بعض الأحيان إلى درجة قبولها بالوصول إلى مركز محدد وعدم تبوؤها مناصب قيادية عليا.

وفي دراسة **(الحسين، ٢٠٠٤) :" تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم"**، التي هدفت إلى التعرف إلى تجربة المرأة الأردنية في المراكز الإدارية القيادية في وزارة التربية والتعليم، باعتماد المنهج النوعي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٥) فردًا تم اختيارهن بالمعاينة الهادفة، واستخدمت الباحثة المقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات، وقامت الباحثة بمراجعة الوثائق الرسمية للتعرف إلى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والسياسية في وصول المرأة الى مراكز قيادية، والمعايير التي تم اختيار المرأة القيادية على أساسها لتتبوأ مراكز قيادية في وزارة التربية والتعليم في الأردن ودرجة تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الوصول إلى المراكز القيادية، والمعوقات التي تواجه المرأة للوصول إلى المراكز القيادية وتواجهها في مركزها، كذلك التعرف إلى السمات القيادية والمهارات الإدارية التي تتميز بها المرأة القيادية ومستوى فاعليتها كقيادية في وزارة التربية والتعليم.

وخرجت الدراسة بنتائج أهمها، أن الحالة الاجتماعية لا تعتبر عائقًا أمام وصول المرأة إلى مركز قيادي، ومن الملاحظ أن المرأة القيادية تنتمي لأسر مستواها الاقتصادي فوق المتوسط، و توصلت إلى عدم وجود علاقة بين المؤهل العلمي أو الخبرة أو الدورات التدريبية أو الشكل الخارجي وبين وصول المرأة إلى مركز قيادي.

وأظهرت النتائج أيضا أن المرأة الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية مثل: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيز المحسوبية (الواسطة) والعشائرية

لصالح الرجل, وقد بينت النتائج عدم وجود معايير واضحة وشفافة للتعيينات في المراكز القيادية، وبينت أيضا أن فاعلية المرأة القيادية متوسطة.

خرجت الدراسة بتوصيات هامة منها: التركيز على تغيير الصورة النمطية والمفاهيم السلبية الخاصة بالمرأة وأهمية مشاركة المرأة في صنع القرار وذلك من خلال المناهج الدراسية ووسائل الإعلام المختلفة والجامعات والمؤسسات الحكومية والخاصة، وإبراز النماذج الناجمة في تولي المرأة لمراكز قيادية، تطوير المهارات الإدارية للقيادات التربوية، ووضع معايير وآليات واضحة ودقيقة للتعينات في المراكز القيادية العليا وبما يتناسب ونوع الوظيفة بحيث تضمن تكافؤ الفرص للجميع.

قام **(صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة ،٢٠٠٤م)** بدراسة عنوانها **:" التدقيق الجندري في المكتب المركزي للإحصاء"**، وهدفت إلى تأسيس قاعدة بيانات لتعزيز التدقيق الجندري في المكتب المركزي للإحصاء في سوريا، والتعرف على الهيكل التنظيمي والتباينات الوظيفية بين المرأة والرجل من منظور النوع الاجتماعي وتقييم الأوضاع السائدة في المكتب من منظور النوع الاجتماعي, و قد بينت الدراسة أن نسبة العاملين متقاربة بين الذكور والإناث من من حملة الشهادات الجامعية إذ بلغت نسبة الذكور (٣١,٣ %)، ونسبة الإناث (٣٠,٤%).

أظهرت لنا النتائج أن هناك تكافؤًا في الفرص بين الرجال والنساء في الدورات التدريبية إذ بلغت نسبة الرجال المستفيدين من الدورات التدريبية (٨٦,٧%)، ونسبة النساء (٨٨,٩٥%). وبينت نتائج الدراسة أن (٤٦%) من العاملين أكدوا على المساواة بين الرجل والمرأة وخاصة في التعليم، وأن (٦٠,٣%) من الرجال يؤمنون بعمل المرأة خارج البيت مقابل (٧٨,٦%) من النساء، وأن الرجال الذين يؤمنون بقدرة المرأة على الإدارة والتخطيط بلغت نسبتهم (٤٤%) مقابل (٦٩,٣%) من النساء.

وبينت النتائج أنه لا يوجد ارتباط بين المستوى التعليمي والمساواة بين الجنسين، إذ بلغت نسبة العاملين من أصحاب الشهادات الجامعية الذين أيدوا المساواة (٥١%) مقابل (٥٤,٥%) من أصحاب التعليم الابتدائي، إضافة إلى مفهوم النوع الاجتماعي إذ أظهرت الدراسة أن (٦١%) من العاملين ليس لديهم أدنى معلومة عن هذا المفهوم.

دراسة **(الروسان،٢٠٠٣م): " الاختلافات في حجم الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة إربد من وجهة نظر العاملين والعاملات فيها"** تكوّن مجتمع

الدراسة فيها من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مدينة إربد التي تمثل الأنشطة الاقتصادية الآتية: الاتصالات، الصحة، التجارة، البنوك. وبلغ عدد هذه المؤسسات (٢٩) مؤسسة، وبلغت عينة البحث (١٣) مؤسسة منها (٨) مؤسسات غير حكومية و(٥) حكومية، وتألفت عينة الدراسة من (٢٤٦) عاملًا وعاملة في هذه المؤسسات أي بنسبة (٢٠%) من إجمالي العاملين والعاملات في المؤسسة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

وبينت النتائج أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور فكانت نسبتهم في القطاع الحكومي (٦١,٥%) وفي غير الحكومي (٦٠,٩%). وأشارت النتائج إلى أن هناك اختلافًا في حجم الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية لصالح المؤسسات غير الحكومية فكانت النتائج فيما يتعلق بالوظيفة الجندرية والمكانة الجندرية والعلاقة الجندرية لصالح المؤسسات غير الحكومية قائم على الكفاءة والإنجاز بغض النظر عن الجنس.

إن طبيعة العمل في المؤسسات غير الحكومية ليست من النوع الذي يصعب تعلمه الأمر الذي يجعل تمييز الذكور عن الإناث في امتلاك المعلومات والحصول عليها قليلا، أما بالنسبة إلى الأدوار الجندرية فقد ظهر أنه لا يوجد فروق بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية أي لا يوجد تمييز على أساس الجنس في الأعمال والمهام التي توكلها المؤسسة لهم، ومن النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن القيادة للرجل ولا يوجد تأييد تسلم المرأة للقيادة، وعزا الباحث ذلك إلى الصورة الذهنية المغروسة عند الأفراد ومفادها أن المرأة لا تصلح لأن تكون قائدة؛ لما تتسم به من العاطفة والليونة، وأن الرجل هو الذي يصلح للقيادة بسبب صرامته، أما بالنسبة للقوانين والتشريعات فقد ظهر أن سياسة المؤسسة لا تميز بين الذكور والإناث في التعامل، وإنما تدعم المساواة بين الجنسين في القطاعين.

وخرج الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها وضع وصياغة خطط التنمية في المجتمع بمشاركة كافة الفئات وعلى رأسها المرأة، والعمل على زيادة الطلب على العمالة الأنثوية المدربة لسدّ الفجوة النوعية بين الذكور والإناث.

التعقيب على الدراسات السابقة

نلاحظ من الدراسات السابقة أنها تناولت موضوع إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات، ومدى مراعاة المسؤولين أو أصحاب العمل للنوع الاجتماعي في مؤسساتهم، وأشارت الدراسات كذلك إلى مدى معرفة العاملين في المؤسسات بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)؛ إضافة إلى الفجوة في التفريق بين الرجل والمرأة في العمل، وأخيرًا حدّدت اتجاهات العاملين والعاملات نحو مشاركة المرأة في التنمية.

وتناولت الدراسات أيضا تمثيل المرأة للمناصب القيادية والمعوقات والتحديات التي تواجهها، وبعض الدراسات تحدثت عن العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية، وشملت الدراسات السابقة القطاعين العام والخاص، ولكن لم تتطرق أي من الدراسات إلى وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، وهذا ما يميز هذه الدراسة، إذ إنّها ستتناول أبعاد النوع الاجتماعي في الوزارة.

وبهذا تكون هذه الدراسة الأولى حسب علم الباحثة، التي ستتطرق لموضوع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، كمؤسسة ذات أهمية في تمكين المرأة سياسيًّا واقتصاديًّا، ومعرفة مدى مراعاة المسؤولين للنوع الاجتماعي بين الموظفين والموظفات العاملين فيها، ومدى معرفة الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي من خلال اعتماد المنهجين الكمي والنوعي في جمع البيانات، وذلك للتعرف عن قرب عن واقع المرأة العاملة والعوامل المؤثرة على تمكينها في الوزارة، والتعرف إلى الثقافة المجتمعية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الوزارة.

كما أنها تختلف عن سابقتها بأنها بحثت في العلاقة بين المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية والتي افتقرت إليها الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات

مقدمة

ان من الأسباب الرئيسية التي دفعت للنهوض بمفهوم النوع الاجتماعي وادماجه في الساحات العلمية، يعود الى أهمية دور المرأة في التنمية، حيث بدأ منذ العام (١٩٧٥) الاهتمام بمعالجة مشكلة تهميش دور ومشاركة المرأة في التنمية مع الرجل، واستمرت عجلة المؤتمرات الدولية وطرحت استراتيجيات وتوصيات لمؤتمرات المرأة العالمية، وأوصت بادماجها كمدخل رئيسي لمفهوم النوع الاجتماعي.

ان مفهوم النوع الاجتماعي يجعلنا نحلل العوامل التي تؤدي الى عدم المساواة والعدالة بين الجنسين، اضافة الى أنه يمكننا من التعرف على الأساليب التي ينبغي اتباعها لتحقيق تلك المساواة والعدالة. ويعتبر مفهوم النوع الاجتماعي من المفاهيم الجديدة في العلوم الاجتماعية وخاصة التي تركز على تنمية المرأة مثل علم الاجتماع التنموي، المرأة والتنمية، وعلم الدراسات النسوية. (اليونيفيم، ٢٠٠٥)

٢-١ الاطار التاريخي للنوع الاجتماعي

شهدت مقاربات المرأة والنوع الاجتماعي في عملية التنمية تطورا على امتداد العقود الماضية. وقد استهدفت سياسات التنمية حتى بداية السبعينات من القرن الماضي احتياجات النساء الفقيرات بشكل كامل في سياق أدوارهن كزوجات وكأمهات. وأصبح التركيز الآن موجها نحو صحة الأم والطفل ورعاية الأطفال والتغذية. وكان يفترض أن المنافع التي تأتي من استراتيجيات الاقتصاد الكلي الموجهة نحو التحديث والنمو ستؤول إلى الفقراء، وأن النفع سيعود على النساء الفقيرات بفعل تحسين المركز الاقتصادي لأزواجهن. وكانت النساء متلقيات سلبيات للمنافع. وكانت خدمات المياه والصرف الصحي تحدد في سياق الرعاية الصحية وحفظ الصحة وهي مسؤوليات كانت تعتبر من ضمن مسؤوليات النساء، واعتبارا من سنوات السبعينات والثمانينات من القرن الماضي سعت مبادرة "المرأة في مسار التنمية (WID) "نحو إدراج النساء ضمن مسار التنمية القائم من خلال استهداف النساء أنفسهن وغالبا في أنشطة خاصة بالنساء. وكانت النساء عادة متلقيات سلبيات في مشاريع مقاربة "النساء في مسار التنمية" التي أكدت غالبا على جعل النساء منتجات أكثر فعالية وعلى رفع مستوى دخلهن. وعلى الرغم من أن العديد من مشاريع مقاربة "النساء في مسار التنمية" حسنت مستوى خدمات الصحة والدخل أو الموارد على الأمد القصير إلا أنها لم تحول علاقات اللامساواة وظل عدد كبير من تلك المشاريع يفتقر للاستمرارية. وقد تمثلت إحدى النقائص الشائعة في مشاريع " النساء في مسار التنمية" إن تلك المشاريع لم تأخذ في اعتباراتها الأدوار المتعددة للنساء أو أنها أساءت حساب عامل مرونة الوقت

والعمل عند المرأة . واعتبارا من أواخر الثمانينات من القرن الماضي تم تطوير مقاربة النوع الاجتماعي و التنمية (GAD) التي يتمثّل هدفها في إزالة حالات التفاوت في الموازنات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بين النّساء والرجال كشرط مسبق نحو تنمية متمركزة حول الأفراد. ويستمد الجزء الأكبر من العمل المنجز اليوم المعلومة من تلك المقاربة. إلا أنه هناك عدة زوايا في هذه المقاربة ولا يتوفر أي مخطط جاهز لتحقيق المساواة والعدالة. وما تزال مبادرة "المرأة في مسار التنمية و" النوع الاجتماعي والتنمية" قيد الاستخدام حاليا . وقد حاولت في السنوات الأخيرة مقاربة حول "النوع الاجتماعي والتمكين " تحويل علاقات النوع الاجتماعي القائمة وذلك من خلال التّأكيد على التّمكين الذّاتي للمرأة . (www.undp.org)

٢-٢ مداخل ادماج المرأة في التنمية

تهدف المداخل الآتية الى ضمان اشراك المرأة في مشاريع التنمية بصورة فعالة مع الرجل عن طريق الاستفادة من الموارد المتاحة للوصول للرفاهية واستقلال الذات، وهذه المداخل هي:

١. مدخل المرأة والرفاهية

ويهدف هذا المدخل ضمان الحصول والتمتع بالعناصر الأساسية للحياة من غذاء، وتعليم، وصحة، ومسكن، ودخل، وكل ما هو هام لتحقيق ضروريات الحياة الأولية؛ أي أنه يهدف الى معالجة مشكلة تضرر وتظلم المرأة وضعف امكانياتها من حيث الحصول على متطلبات الحياة الأساسية مقارنة بالرجل. كما أن نسبة الأمية تزيد بين النساء مقارنة بالرجال بنسبة ٢٠% في بعض الأقطار الأقل نموا، اضافة الى العادات والممارسات الاجتماعية والتربوية التي يشجع البعض منها على تعظيم الرجل داخل الأسرة حيث يقدم له نصيب أكبر من الأكل، مما يترتب على ذلك ضعف صحة الأنثى.

كما أن حوالي (٩٠%) من النساء في البلاد الأقل نموا لا يتمتعن بدخل مالي خاص؛ لعدم وجود الوقت الكافي للمشاركة وعدم وجود الامكانيات المشجعة للعمل.

٢. مدخل السيطرة والعدالة في التوزيع

والهدف من هذا المدخل سد فجوة عدم المساواة بين المرأة والرجل، وتذليل عقبة سيطرة الرجل على المجتمع والأسرة، حيث يدعو للمشاركة الكاملة للمرأة في جميع الأنشطة والموارد.

ويهدف هذا المدخل بصورة رئيسية الى دفع المرأة ورفع قدراتها عن طريق الاستفادة من الموارد المتاحة من أجل مشاركة المرأة مع الرجل في اتخاذ القرار، العمل لزيادة الدخل، رفع قدراتها ومهاراتها العلمية والثقافية، اضافة الى ذلك يشجع هذا المدخل على ارساء مبدأ العدالة في توزيع

الموارد الأساسية داخل وخارج المنزل حتى يرتفع مستوى رفاهية الحياة للرجل والمرأة معا، ويشمل هذا العدالة في توزيع الأكل، خدمات التعليم والصحة الوقائية والعلاجية، والملبس والمسكن وتوزيع موارد زيادة الدخل وفرص العمل.

٣. مدخل المشاركة

يهدف هذا المدخل للمشاركة الكاملة للمرأة مع الرجل في جميع أنشطة التنمية وخاصة المجالات الاقتصادية والاجتماعية، ومن المعروف ان المرأة تسجل نسبة ضئيلة كعضو في البرلمان والعمل السياسي، ومنهن من وصلت الى المناصب السياسية والدبلوماسية العليا كرئيسة وزراء، أو وزيرة أو سفيرة، أي أن المرأة تفتقر الى تنشيط وفعالية دورها في المشاركة على المستوى العالمي والدولي، وفي عمليات اتخاذ القرار، والادارة، والتخطيط، والمتابعة، والتقييم لكسر حاجز السيطرة الأبوية والتفرقة الاجتماعية والتربوية بين الجنسين، وبناءا عليه يجب تشجيع ودفع عجلة المشاركة الشاملة والكاملة بين الجنسين.

٤. مدخل التمكين

وهذا المدخل جزء لا يتجزأ من مدخل المشاركة، حيث يهدف الى تدريب ورفع قدرات المرأة القيادية والادارية في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ؛ لهذا بين هذا المدخل أهمية المرأة كعضو فعال في المشاركة والمساواة مع الرجل في دفع عجلة التنمية، ويهدف هذا المدخل بصورة أساسية الى تسليح المرأة بجميع العناصر اللازمة لأداء دورها الفعال، وتحقيق رفاهية المرأة كعضو مشارك في المجتمع والأسرة. (اليونيفيم، ٢٠٠٥)

يشير توزيع النوع الاجتماعي (الجندر) للعمل الى تقسيم الوظائف بين الرجال والنساء حسب الثقافة والقيم السائدة في المجتمع لكل منهما تلك الناتجة عن التطبيع الاجتماعي في الأسر والمؤسسات الأخرى مثل: المدرسة، والأصدقاء، ووسائل الإعلام وغيرها.

ومن الملاحظ أن هذا التوزيع يمنح الشخص الواحد أدوارًا عدة، قد تكون أدوارًا مقبولة عامة، إلا أن أحدهذه قد يتغلب على الآخر حسب الظروف المحيطة، مما يؤدي إلى عدم التوازن فيما بينها، وهو ما ينعكس على معيشة الأفراد خاصة في حالة التصادم والصراع بين الدور والمصلحة الخاصة بكل واحد، ويحتد هذا الوضع في مجتمعاتنا العربية، إذ يتم الاعتراف بدور المرأة الإنجابي والأسري فقط، ويتم تجاهل أدوارها الانتاجية داخل المنزل وخارجه، وكذلك بالنسبة للرجل، إذ إنه إذا خرج عن الدور المحدد له، وهو الدور الإنتاجي خارج المنزل وكسب الرزق والإنفاق على أسرته، فان ذلك سيقلل من شأنه كرجل.

وإن من الأسباب الرئيسية التي دفعت للنهوض بمفهوم النوع الاجتماعي وإدماجه، يعود إلى أهمية دور المرأة في عملية التنمية، إذ بدأ الاهتمام بمعالجة مشكلة تهميش دور ومشاركة المرأة في عملية التنمية مع الرجل منذ العام (١٩٧٥م).

ومع استمرار المؤتمرات الدولية وطرحها توصيات واستراتيجيات لمؤتمرات المرأة العالمية، وتوصياتها بإدماجها كأساس لمفهوم النوع الاجتماعي، كما أظهر ذلك المؤتمر الرابع للمرأة في بيجين عام (١٩٩٥م)، إذ إنه بين مدى التزام دول العالم بالنهوض بالمرأة ومساواتها من منظور النوع الاجتماعي، لتأخذ حقوقها بشكل لا ينفصل عن حقوق الإنسان، وقد أكّد منهاج بيجين على ضرورة صياغة الاستراتيجيات والبرامج والسياسات وتحديد الأولويات الإنمائية، وأوضح أن هذه المسؤوليات هي مسؤولية الحكومات الوطنية بالدرجة الأولى بالتعاون مع منظمات أهلية، وإقليمية، ودولية، ومن أجل تسريع الجهود التي تم بذلها لتعمل على مساعدة المرأة لتحصل على حقوقها، وتعميق إيمانها بالمساواة بين المرأة والرجل بالمشاركة الإيجابية في مختلف نواحي الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، فقد أكدت الوثيقة في محاورها على ضرورة العمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في المجالات الحاسمة، واتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذ ما جاء بها. (اليونيفيم، ٢٠٠٥م).

٢- ٣ العوامل والأسباب التي تجعل عملية إدماج النوع الاجتماعي مهمة

تعتبر عملية إدماج النوع الاجتماعي عملية تغيير في اتجاهات الأفراد، وذلك نتيجة سعيها إلى إحداث تغيير في مشاعر الأفراد ومعارفهم، ثم سلوكهم تجاه هذه العملية، وإدماج النوع الاجتماعي لا يشكل رفاهية أو ترفًا أو أمرًا شكليًا يمكن إهماله أو تجاوزه في المجتمعات المعاصرة؛ لأنه يمثل ضرورة مجتمعية ملحة وأولوية ينبغي أخذها بجدية والتزام؛ وإلا فإن المجتمع يخاطر بتعطيل الكثير من إمكاناته وطاقاته، وذلك يشكل اقتناع الأفراد على اختلاف مكاناتهم، ومواقعهم، وأدوارهم، وإيمانهم بأهمية إدماج النوع الاجتماعي شرطا هامًا لنجاح عملية الإدماج؛ لأنه دون توفر الإيمان والاقتناع لا تعدّ الجهود المبذولة سوى مجرد جهود شكلية وروتينية، وينبغي أن تغطي عملية الإدماج جوانب عدة في عمل أي مؤسسة ومن هذه الجوانب: التخطيط وتصميم السياسات، وعملية صنع القرار، والوصول إلى الموارد، والإجراءات والممارسات، ومنهجية العمل، والتنفيذ، والمتابعة والتقييم؛ ولذلك لا بد من التعرف إلى العوامل والأسباب التي تجعل عملية إدماج النوع الاجتماعي مهمة ومن هذه الأسباب ما يلي:

١. **إدماج النوع الاجتماعي يشمل كلًا من الذكور والإناث،** لذلك فهو يضمن الاستثمار الكامل لكل القوى البشرية في المجتمع، وهنا تأكيد على أن عملية الإدماج لا تتعلق بالمرأة وحدها بل بالرجل بنفس القدر، وعليه فإن نجاح هذه العملية يعني نجاح النهوض بالذكور والإناث على حدٍّ سواء، وضمان حصولهم على فرص عادلة تكفل اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم وتنميتها وصقلها وتوظيفها إلى أقصى درجة، وعندما تفشل عملية الإدماج، فإن ذلك يؤدي إلى فشل جهود التنمية الوطنية، وذلك لهدر كثير من الطاقات وتجميدها، وعدم استغلال القوى البشرية التي من الممكن توفيرها على نحو أفضل، وأيضا العجز عن وضع سياسات تعليمية ومهنية تضمن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

٢. **إدماج النوع الاجتماعي يضع الناس في قلب عمليات رسم السياسة وصنع القرار،** وذلك بتأكيده على المشاركة الفاعلة والعادلة بين كل من الذكور والإناث في مختلف مجالات المجتمع ومؤسساته، إذ إن ادماج النوع الاجتماعي يتطلب انخراطهم العملي والجدي والمؤثر في عمليتي رسم السياسات وصنع القرار، إذ إنهم يصبحون شركاء حقيقيين في تلك العمليات وتحديد منهجياتها وأهدافها وتوجهاتها لتصبح أكثر فهمًا لاحتياجاتهم الحقيقية، وأقدرعلى تحقيق طموحاتهم الفعلية، ومن ثَمَّ فإن عملية الإدماج في مؤسسات المجتمع تنقل الأفراد ذكورًا وإناثًا من مجال الانتظار والتلقي إلى مجال المبادرة والإنجاز والفعل، مما يجعلهم أكثر وعيًا بالمشاكل التي تعترضهم، وأقدر على تحمل المسؤوليات واختيار الحلول البديلة للمشكلات، واتخاذ القرارات التي من شأنها التأثير في حياتهم ومجتمعهم.

٣. **إدماج النوع الاجتماعي يؤدي إلى توسيع إمكانيات ممارسة الحكم الرشيد والجيد،** ومن المفترض في الحكومة أنها تمثل الهيئة التنفيذية العليا لإدارة الشؤون العامة للمواطنين وتخدم مصلحتهم وتلبي احتياجاتهم، مما يعني أن الحكومة تعبر عن جميع المواطنين رجالًا ونساءً، وإذا كانت نسبة النساء تمثل نصف المجتمع تقريبًا في معظم المجتمعات، فليس من المبرَّر إبعادهم من المساهمة في تشكيل الحكومة، أوجعل تمثيلهن فيها بصورة شكلية وبنسب قليلة جدًّا. وهنا تكون عملية الإدماج كفيلة بتقليل هذا الخلل في تشكيل الحكومة، إذ إنها تضمن تمثيل كافة المواطنين وخاصة النساء المغيبات والمحرومات من التمثيل، الأمر الذي يصب في خدمة مصالح المجتمع كلّه، كما تدعم أيضا قدرة الحكومة على أداء دورها بصورة أفضل بعد أن أصبحت أكثر استيعابًا لاحتياجات النساء ومتطلباتهن ومشاكلهن التي كانت تتعرض للتهميش والإهمال لضعف التمثيل النسوي، كما أن عملية الادماج تعبر عن ممارسة تدخل في تعزيز مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، لأنها تلغي أو تقلل التحيزات والتفاوتات المستندة على أساس الجنس التي شكلت عائقًا في مصداقية وجدية التوجهات الديموقراطية لدى

الحكومات وخاصة في الشرق الأوسط، الأمر الذي يجعل من عملية الإدماج مؤشّرًا قوياً يحدد مدى التزام الحكومة بدعم مقتضيات الديموقراطية وحقوق الإنسان.

٤. **إدماج النوع الاجتماعي يجعل من قضية العدالة بين الجنسين قضية مركزية في اهتمامات المجتمع كله،** إن إدماج النوع الاجتماعي يعدّ نقطة البداية لتحقيق خطوة مهمة وشاملة تتمثل في وضع العدالة بين الجنسين في صلب اهتمامات المجتمع وأولوياته، وهذا يعني أن الإدماج يجسد المدخل الرئيسي لتغيير حركة المجتمع وتوجيهه نحو أخذ موضوع الإنصاف بين الجنسين، وتحقيق تكافؤ الفرص لهما في مختلف مناحي الحياة بجدية، كهمٍّ مجتمعي عام يحظى بأقصى درجات الاهتمام من سائر القطاعات والأطراف، ولا يزال تحقيق العدالة والإنصاف وتكافؤ الفرص بين الجنسين لا يحظى باهتمام الكثير من الناس وفهمهم ودعمهم، بل من المحتمل تواجه من جانب الكثيرين لأسباب مختلفة بالتجاهل، أو الاستهانة، أو التشكيك، أو الرفض، وهنا تظهر أهمية تطبيق عملية الإدماج والنجاح فيها، إذ إن إحراز خطوات ملموسة موفقة على صعيد التنفيذ سيكشف للناس على مستوى المجتمع الفوائد والمنافع الكثيرة التي ترتبط بها لتجعلهم أكثر حماسًا واستعدادًا لتحقيق العدالة بين الجنسين.

٥. **إدماج النوع الاجتماعي يأخذ بعين الاعتبار الفروق والتنوع بين الرجال والنساء،** من مزايا إدماج النوع الاجتماعي أنها لا تنطلق من افتراضات مسبقة حول قدرات الرجال والنساء فهو لا يحصرهم بصورة مسبقة وتعسفية ضمن صور نمطية وتحديدات معينة بل يضعهم أمام تمكينهم فرصة من اكتشاف تلك القدرات وتطويرها واختبارها وتوظيفها إلى حدّها الأقصى دون تقييدهم بحدود طبيعتهم الجسدية البيولوجية, وذلك لا يعني التعامي عن الاختلافات والفروق بين الجنسين، إذ إن الإدماج يعي تلك الفروق ولا يهملها، أو ينكرها، بل يؤكد وجوب مراعاتها في إعداد الخطط والبرامج والسياسات وضرورة تهيئة الظروف الملائمة التي تضمن أن لا تحول تلك الفروق دون حصول الرجال أو النساء على فرص وحقوق متكافئة وعادلة لتنمية القدرات واستثمارها في مختلف المجالات والحقول.

٦. **إدماج النوع الاجتماعي يعزز التعاون الدولي في مجال التنمية،** إن بعض الجهات المانحة والدولية تتبنى منظور النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها التمويلية، بل إنها باتت ترهن تقديم المنح والمساعدات والقروض والدعم الفني للدول النامية بالتزام تلك الدول بالعمل على تبني هذا المنظور وبذلك فان تبني المؤسسات الوطنية والوزارات لذلك المنظور التنموي في برامجها وسياساتها يعزز من عملية التعاون والتنسيق والتشبيك على مستوى العلاقات الدولية، ويزيد من فرص السير بجهود التنمية إلى الأمام.(www.women.jo)

4-2 واقع إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات والوزارات في الأردن

أما فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات والوزارات في الأردن، فقد أظهرت نتائج دراسات تم إعدادها على مستوى القطاع العام، أنه يوجد (٦) وحدات للنوع الاجتماعي على مستوى مديرية في (٤) وزارات ومؤسستين أمنيتين (القوات المسلحة، والأمن العام)، كما أن هناك (٩) أقسام للنوع الاجتماعي ضمن مديريات في هذه المؤسسات، وقد بلغت نسبة المؤسسات التي أقيم فيها وحدة للنوع الاجتماعي بمستوى مديرية (٤٠)% من إجمالي المؤسسات، و(٦٠)% بمستوى أقسام. (www.alrai.com)

وينبغي الإشارة إلى وجود مديريات للنوع الاجتماعي في كل من: وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، ووزارة الخارجية وشؤون المغتربين، ووزارة الصحة، إضافة إلى مديرية شؤون المرأة العسكرية في القوات المسلحة الأردنية، وإدارة الشرطة النسائية في مديرية الأمن العام. (www.alrai.com)

إضافة الى وزارة العمل والتي عملت على تأسيس مديرية عمل المرأة في عام (٢٠٠٦م)، ثم تم تعديل الاسم عام (٢٠٠٨م) بسبب إعادة هيكلة الوزارة إلى وحدة عمل المرأة بمستوى مديرية، ونتيجة تقدير الوزارة لعمل المرأة وإيمانها بمدى أهمية مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية، فقد عملت على تطوير تسمية الوحدة إلى مديرية عمل المرأة في العام (٢٠١١م)، وضمن إعادة هيكلة الوزارة عام (٢٠١٢م)، أصبحت مديرية عمل المرأة تابعة لمساعد الأمين العام للشؤون الفنية، وتتألف مديرية عمل المرأة في الوزارة من قسمين هما: قسم التثقيف والتوعية، وقسم التمكين الاقتصادي, ومن الأهداف التي تسعى المديرية إلى تحقيقها: المساهمة في توفير الحماية القانونية والاجتماعية للمرأة العاملة، والمساهمة في تمكين اقتصادي للمرأة وإدماجها في سوق العمل، والمساهمة أيضا في رفع مستوى الوعي للمجتمع بشكل عام وللمرأة بشكل خاص بأهمية مشاركتها الاقتصادية بالعمل ودورها في التنمية الاقتصادية وحقوقها وواجباتها في قانون العمل. (www.mol.gov.jo)

كما يوجد قسم للنوع الاجتماعي في كل من: وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة العدل، ووزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الزراعة، ودائرة الإحصاءات العامة، ومؤسسة الاقراض الزراعي، والمركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي إضافة إلى وجود بعض المؤسسات التي تشكل لجانًا وفرق عمل للنوع الاجتماعي مثل: دائرة العطاءات العامة، وديوان الخدمة المدنية، ومؤسسة التدريب المهني، وقوات الدرك، وقد أنشئ مكتب خاص في وحدة حقوق الإنسان في رئاسة الوزراء. اضافة الى وزارة التخطيط والتعاون الدولي التي قامت على استحداث قسم للنوع الاجتماعي عام (٢٠٠٥م)، وكان الهدف من

استحداثها مأسسة منظور النوع الاجتماعي ضمن البرامج والمشاريع التنموية في المملكة، وتطوير القدرة المؤسسية لوزارة التخطيط والتعاون الدولي في هذا المجال، وتعزيز التنسيق والتكامل بين ما تقوم به المديريات المعنية بوضع السياسات التنموية ولاسيما المتعلقة بالمرأة مع ما يتم ترجمته في مديريات المشاريع والتعاون الدولي، والتنمية المحلية، ووحدة برامج تعزيز الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وأخيرًا مأسسة اهتمامات الجهات المانحة في مجال تمكين المرأة وتعظيم الاستفادة من الموارد المالية، والفنية المتوافرة لتحقيق نقلة نوعية في هذا المجال بالتنسيق مع المديريات المعنية.

ويقوم القسم بمهام عديدة منها: المشاركة في تحديد الأهداف والسياسات والمؤشرات التنموية المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي، وذلك من خلال التعاون مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، وضباط ارتباط النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية التي لها علاقة بالموضوع، وأيضا بناء نظام لمتابعة وتقييم السياسات والبرامج وأثرها على العدالة بين الجنسين، إضافة إلى العمل على تنفيذ المشاريع التنموية التجريبية والإشراف عليها بالتعاون مع منظمات دولية مانحة بهدف رسم السياسات والبرامج الوطنية الكفيلة بنهوض وتمكين المرأة في الأردن، إضافة إلى المساهمة في إجراء المسوحات والدراسات حول قضايا النوع الاجتماعي والمرأة واقتراح السياسات والتي تعمل على تمكين وتطوير المرأة في الأردن, كما يعمل أيضًا على تنسيق برامج تدريبية لموظفي الوزارة للتعريف بالنوع الاجتماعي كمنهجية تنموية, ويعمل غلى تنسيق برامج تدريبية لرفع قدرات ضباط ارتباط النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية والتي لها علاقة بالموضوع. (www.mop.gov.jo)

وكانت لوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات المذكورة مهام تقوم بها، ومن هذه المهام: المشاركة برسم السياسات والاستراتيجيات والدراسات، ومتابعة تنفيذ بنود المعاهدات والمواثيق والاتفاقيات المرتبطة بالموضوع، وإعداد تقارير تطوير مؤشرات النوع الاجتماعي، ووضع البرامج لدمج مفهوم النوع الاجتماعي، والتوعية والتدريب، والمتابعة والرصد والتقييم، والمشاركة في مراجعة التشريعات، وإصدار النشرات الدورية.

وكانت هذه المهام رئيسية في وزارة التنمية الاجتماعية بنسبة (٩١%)، ثم وزارة العمل بنسبة (٧٣%)، ثم وزارة التربية والتعليم بنسبة (٦٤%)، ثم وزارتي العدل والتخطيط بنسبة (٤٥%)، ثم تليها وزارة الزراعة ومؤسسة الاقراض الزراعي ووزارة الصحة بنسبة (٣٦%)، ثم تليها القوات المسلحة والمركز الوطني للبحث والارشاد الزراعي ودائرة الإحصاءات العامة بنسبة

(٢٧%)، وأخيرا وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية ووزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية ومديرية الأمن العام بنسبة (١٨%). (www.alrai.com)

وسيتم التركيز هنا على تحليل واقع النوع الاجتماعي للمرأة والرجل من العاملين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، مع مراعاة مستوى التمثيل في الوظائف المختلفة ومدى وصول كل منهما للموارد المتاحة في الوزارة بشكل متساوٍ، وبيان تمتعهم بالفرص المتاحة من حيث: طريقة التعيين، قيادة المناصب القيادية، المشاركة في الدورات والبعثات، وحصولهم على المكافآت المختلفة، إضافة إلى اتجاهات كل من الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية مع الرجل ومعرفة مدى وعيهم لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وأهمية إدراجه في العمل.

الفصل الثالث

المنهجية وإجراءات الدراسة

تم في هذا الفصل التعرف إلى الخطوات العملية المتبعة لإتمام الدراسة، وذلك من خلال المنهجية المناسبة للإجابة على أسئلة الدراسة، ووصف مجتمع وعينة الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات، إضافة إلى توضيح الطريقة التي استخدمت للتأكد من صدق وثبات الأداة، وتوضيح أساليب التحليل الإحصائي التي اتبعت للتوصل إلى نتائج الدراسة.

٣-١ منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي **الكمّي**، وقد تمّ تحليل بيانات الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في عام (٢٠١٤م)، من حيث: الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الكادر الوظيفي، الدرجة الوظيفية، تمثيل كل منهما في الدورات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والبعثات، ودرجات تقييم الأداء السنوي، من خلال تطبيق استبانة تحتوي على أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة على مجتمع الدراسة (جميع الموظفين والموظفات في مبنى الوزارة) التي تم تصميمها بحيث تفي بأهداف الدراسة، وذلك من أجل التعرف إلى واقع المرأة والرجل في المؤسسة من حيث العدالة في التعيين وفي إعطاء الفرص المختلفة، ويركز هذا المنهج على وصف وتحليل دقيق وتفصيل كمي للموضوع الذي يتم تناوله، وقد تم جمع البيانات من خلال زيارات عديدة من قِبَل الباحثة للوزارة.

٣-١-١ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات العاملين رسميًّا في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، في العام (٢٠١٤م)، والبالغ عددهم في الوزارة (١٣٨) موظفًا وموظفة، (٧٨ ذكورًا، ٦٠ إناثًا) موزعين على كافة المديريات في الوزارة. وطبقت استبانة على جميع أفراد الدراسة بإجراء مسح شامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، والذي بلغ عددهم (١٢٧) موظفًا وموظفة من أصل (١٣٨) موظفًا وموظفة، لأن (١١) موظف وموظفة كانوا في إجازات رسمية.

يبين الجدول رقم (٣-١) خصائص أفراد الدراسة (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، مكان السكن، الحالة الزواجية، عدد الأولاد، الدخل الشهري).

جدول رقم (٣-١)

توزيع أفراد الدراسة حسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية والجنس/ ٢٠١٤

المتغير	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
العمر	٢٠-٢٩	١٥	٢٠,٢٧	١٩	٣٥,٨٥	٣٤	٢٦,٧٧
	٣٠-٣٩	٢٩	٣٩,١٩	٢٦	٤٩,٠٦	٥٥	٤٣,٣١
	٤٠-٤٩	٣٠	٤٠,٥٤	٨	١٥,٠٩	٣٨	٢٩,٩٢
	المجموع	**٧٤**	**١٠٠,٠٠**	**٥٣**	**١٠٠,٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠,٠٠**
المستوى التعليمي	ثانوي فما دون	١٦	٢١,٦٢	٤	٧,٥٥	٢٠	١٥,٧٥
	دبلوم كلية مجتمع	٦	٨,١١	١١	٢٠,٧٥	١٧	١٣,٣٩
	بكالوريوس	٣٠	٤٠,٥٤	٢٩	٥٤,٧٢	٥٩	٤٦,٤٦
	دبلوم عالي	٣	٤,٠٥	٠	٠	٣	٢,٣٦
	ماجستير	١٢	١٦,٢٢	٧	١٣,٢١	١٩	١٤,٩٦
	دكتوراة	٧	٩,٤٦	٢	٣,٧٧	٩	٧,٠٩
	المجموع	**٧٤**	**١٠٠**	**٥٣**	**١٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠**
مكان السكن	عمان	٥٧	٧٧,٠	٤٥	٨٤,٩	١٠٢	٨٠,٣
	المفرق	٥	٦,٨	٠	٠,٠	٥	٣,٩
	مأدبا	٧	٩,٥	٨	١٥,١	١٥	١١,٨
	جرش	٥	٦,٨	٠	٠,٠	٥	٣,٩
	المجموع	**٧٢**	**١٠٠**	**٥٣**	**١٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠,٠**
الحالة الزواجية	متزوج/ة	٥٧	٧٧,٠٣	٣٥	٦٦,٠٤	٩٢	٧٢,٤٤
	أعزب/عزباء	١٧	٢٢,٩٧	١٨	٣٣,٩٦	٣٥	٢٧,٥٦
	المجموع	**٧٤**	**١٠٠,٠٠**	**٥٣**	**١٠٠,٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠,٠٠**
عدد الاولاد	أقل من ٣	٢٨	٤٩,١	٢٣	٦٥,٧	٥١	٥٥,٤
	٣ – ٥	٢٥	٤٣,٩	١٢	٣٤,٣	٣٧	٤٠,٢
	أكثر من ٥	٤	٧,٠	٠	٠,٠	٤	٤,٣
	المجموع	**٥٧**	**١٠٠**	**٣٥**	**١٠٠**	**٩٢**	**١٠٠,٠**
الدخل الشهري	أقل من ٣٠٠	٩	١٢,١٦	٥	٩,٤٣	١٤	١١,٠٢
	٣٠٠-أقل من ٦٠٠	٤١	٥٥,٤١	٣٦	٦٧,٩٢	٧٧	٦٠,٦٣
	٦٠٠- أقل من ٩٠٠	٢١	٢٨,٣٨	١٠	١٨,٨٧	٣١	٢٤,٤١
	٩٠٠ دينار فأكثر	٣	٤,٠٥	٢	٣,٧٧	٥	٣,٩٤
	المجموع	**٧٤**	**١٠٠,٠٠**	**٥٣**	**١٠٠,٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠,٠٠**

٣-١-٢ أداة الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم تطبيق الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تصميم استبانة تحتوي على أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة، خصصت لجميع الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في المديريات المختلفة وفي الدرجات الوظيفية المختلفة، وقد احتوت الاستبانة على (٣٩) سؤالًا في صورتها النهائية موزعة على خمسة محاور وهي:

المحور الأول: تضمن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية، من حيث (الجنس، العمر، الحالة الزواجية، المستوى التعليمي، مكان السكن، والدخل الشهري).

المحور الثاني: تضمن (١٨) فقرة تبين الخصائص المتعلقة بالخدمة العملية، من حيث: (عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية، الدرجة الوظيفية، الفئة الحالية، الحالة الوظيفية، المديرية/ الوحدة، الدورات التدريبية، البعثات العلمية، الندوات وورش العمل، المؤتمرات، والجوائز والمكافآت، والمشاركة في اللجان).

المحور الثالث: تضمن (٤) فقرات تبين مدى معرفة الموظفين والموظفات في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي من حيث (مدى سماعهم لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، ومدى مشاركتهم في الدورات التدريبية أو ورش العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي (الجندر)، وإذا كان النوع الاجتماعي له علاقة بجنس الفرد، وكيفية التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي في الوزارة من وجهة نظرهم).

المحور الرابع: تضمن (٩) فقرات تكشف عن واقع المرأة العاملة في الوزارة من خلال معرفة إذا كان هناك مساواة في العمل بين الجنسين، وكيفية تحقيق المساواة بين الموظفين والموظفات.

المحور الخامس: تضمن (٣١) فقرة تكشف عن اتجاهات الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة حول مشاركة المرأة في عملية التنمية، والتعرف الى الثقافة المجتمعية السائدة لدى الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية نحو مشاركة المرأة في التنمية.

وتم تقسيم النقاط حسب المعادلة التالية:

(الحد الأعلى للنقاط – الحد الأدنى للنقاط) / عدد المستويات المطلوبة ، وعليه يكون طول الفئة = (٥-١) / ٣= ١,٣٣ ، بحيث يمكن تصنيف الموظفين والموظفات في الدراسة على النحو الآتي:

١- مستوى مرتفع: الموظفين والموظفات الحاصلين على معدل للمتوسطات الحسابية أعلى من (٣,٦٦).

٢- مستوى متوسط: الموظفين والموظفات الحاصلين على معدل للمتوسطات الحسابية بين (٢,٣٤ -٣,٦٦).

٣- مستوى متدنٍ: الموظفين والموظفات الحاصلين على معدل للمتوسطات الحسابية أقل من (٢,٣٤).

٣-١-٣ صدق الأداة وثباتها

للتحقق من صدق أداة الدراسة الظاهري، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الجامعة الأردنية، وعددهم (٥) من أعضاء الهيئة الأكاديمية. حيث تم تعديل

بعض الفقرات، وحذف فقرات وإضافة أخرى، وفي النهاية تم الأخذ بملاحظات الجميع بعين الاعتبار وأجريت التعديلات الملائمة لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية.(الملحق رقم ١)

عدّت الإجراءات السابقة دلالة على الصدق الظاهري لأداة الدراسة، كما حسب معامل الاتساق الداخلي للمقياس كرونباخ ألفا وكانت قيمة ذلك المعامل لثلاثة أجزاء مختلفة وهي: المشاركة في القرارات الأسرية، والمشاركة في الأعمال المنزلية، والأمور المتعلقة في تمكين المرأة بالعمل، وكانت النتيجة للموظفين على التوالي: (0.805، 0.844، 0.940)، وللموظفات على التوالي: (0.745، 0.844، 0.932).

ويبين الجدول (٣-٢) نتائج ثبات اتجاهات الموظفين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية (كرونباخ ألفا).

جدول رقم (٣-٢)

نتائج ثبات اتجاهات الموظفين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية (كرونباخ ألفا) من وجهة نظر الموظفين

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
١	المشاركة في القرارات الأسرية	٧	٠,٨٠٥
٢	المشاركة في الأعمال المنزلية	٣	٠,٨٤٤
٣	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	٢١	٠,٩٤٠
	الاتجاهات الكلية للموظفين	**٣١**	**٠,٩٥٨**

يبين الجدول (٣-٢) أن اتجاهات الموظفين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية تتمتع بقيم اتساق داخلي بدرجة عالية بلغت للاستبيان ككل (٠,٩٥٨)، كما بلغت (٠,٨٠٥) لمجال المشاركة في القرارات الأسرية، و(٠,٨٤٤) لمجال المشاركة في الأعمال المنزلية، و(٠,٩٤٠) لمجال الأمور المتعلقة بتمكين المرأة من العمل، وتعد جميع هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة، وتشير الى قيم ثبات مناسبة.

جدول رقم (٣-٣)

نتائج ثبات اتجاهات الموظفات في الوزارة نحو الذكورة والأنوثة (كرونباخ ألفا) من وجهة نظر الموظفات

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
١	المشاركة في القرارات الأسرية	٦	٠,٧٤٥
٢	المشاركة في الأعمال المنزلية	٣	٠,٨٤٤
٣	الأمور المتعلقة بتمكين المرأة من العمل	١٩	٠,٩٣٢
	الاتجاهات الكلية للموظفات	**٢٨**	**٠,٩٥٢**

يبين الجدول (٣-٣) أن مجالات الموظفات في الوزارة نحو الذكورة والأنوثة تتمتع بقيم اتساق داخلي بدرجة عالية بلغت للاستبيان ككل (٠,٩٥٢)، كما بلغت (٠,٧٤٥) لمجال المشاركة في القرارات الأسرية، و(٠,٨٤٤) لمجال المشاركة في الأعمال المنزلية، و(٠,٩٣٢)

لمجال الأمور المتعلقة بتمكين المرأة من العمل، وتعد جميع هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير إلى قيم ثبات مناسبة.

وقد درجت الإجابات عن الجزء الخامس من الفقرة (١-٣١) إلى أبعاد هي: أوافق بشدة ولها خمس درجات، أوافق ولها أربع درجات، محايد ولها ثلاث درجات، معارض ولها درجتان، معارض بشدة بدرجة واحدة، وطلب من المشاركين في عينة الدراسة وضع إشارة في العمود المناسب لكل فقرة، وبما يتفق مع رأيهم.

٣-٢ العمل الميداني

بعد أن حدِّد مجتمع الدراسة وأعدّت الاستبانة، حصلت الباحثة على كتاب طلب تسهيل المهمة الصادر عن مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية، وتم تزويد المختصين في الوزارة به من أجل تسهيل مهمة الباحثة لتعبئة الاستبانات من أفراد العينة، وإجراء المقابلات للحصول على المعلومات اللازمة لغايات الدراسة، وبعد موافقة الوزارة على ذلك، تم الحصول على كافة المعلومات المطلوبة لتحقيق غايات الدراسة، وتم تحديد مواعيد لإجراء المقابلات مع الفئة المستهدفة، وقامت الباحثة نفسها بتعبئة الاستبانات ، كما قامت بالإجابة على استفسارات المشاركين في العينة المدروسة. وقد تم جمع البيانات خلال الفترة ما بين شهر ١١ من عام ٢٠١٤ وحتى شهر ٢ من عام ٢٠١٥م.

٣-٣ التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، إذ تم استخراج مؤشرات تدل على وجود فجوة بين الموظفين والموظفات العاملين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية في مجال الحصول على فرص متساوية في الأمور التي سبق ذكرها، وقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات والنسب المئوية، كما استخدم اختبار ت (T-test) للتعرف إلى مدى وجود علاقة بين متوسطات اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية.

وتم استخدام اختبار التباين الأحادي للتعرف الى مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين العاملين المتزوجين وغير المتزوجين نحو مشاركة المرأة في القرارت الأسرية من جهة، وتلك العوامل والعلاقة بين الموظفات المتزوجات وغير المتزوجات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية من جهة أخرى.

٣-٤ حدود الدراسة

الحدود المكانية: وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية.

الحدود الزمانية: ما بين العام (٢٠١٤م) والعام (٢٠١٥م).

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يشمل هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة والتي هدفت التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، والتعرف إلى مدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، والتعرف إلى مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي بعين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين واتخاذ المناصب القيادية والحصول على بعثات والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة، وأيضا التعرف إلى آراء كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية، وسيتم عرض النتائج على النحو الآتي:

٤-١ النتائج المتعلقة بواقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية.

٤-٢ النتائج المتعلقة بمدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر).

٤-٣ النتائج المتعلقة بمدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي بعين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين واتخاذ المناصب القيادية والحصول على بعثات والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة.

٤-٤ النتائج المتعلقة باتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية.

٤-٥ النتائج المتعلقة بمدى وجودعلاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$).

٤-١ النتائج المتعلقة بواقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية

للإجابة عن السؤال الأول وهو: "ما واقع إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الزواجية، المؤهل العلمي، الاستفادة من البعثات والدورات التدريبية، إذ تمّ استخراج النسب المئوية وفيما يأتي أهم ما توصلت إليه الدراسة:

٤-١-١ الكادر الوظيفي

جدول رقم (٤-١)

توزيع الكادر الوظيفي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب الجنس(٢٠١٤م)

الكادر الوظيفي	العدد	%
الموظفين	٧٤	٥٨,٢٧
الموظفات	٥٣	٤١,٧٣
المجموع	**١٢٧**	**١٠٠**

يبين الجدول (٤-١) الكادر الوظيفي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، إذ تشير النتائج إلى وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين في الوزارة، إذبلغت نسبة الموظفين (٥٨,٢٧%)، أما الموظفات فكانت نسبتهن (٤١,٧٣%)، مما يدل على انخفاض نسبة تعيين الموظفات مقارنة مع الموظفين من قبل أصحاب صنع القرار، وقد يعود السبب في ذلك إلى انخفاض إقبال الإناث إلى العمل؛ لأسباب أسرية، بيئية، واجتماعية.

٤-١-٢ الحالة الزواجية

جدول رقم (٤-٢)

توزيع الموظفين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب الحالة الزواجية والجنس(٢٠١٤م)

الحالة الزواجية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
متزوج/ة	٥٧	٧٧,٠٣	٣٥	٦٦,٠٤	٩٢	٧٢,٤٤	١٠,٩٩
أعزب/عزباء	١٧	٢٢,٩٧	١٨	٣٣,٩٦	٣٥	٢٧,٥٦	-١٠,٩٩
المجموع	**٧٤**	**١٠٠,٠٠**	**٥٣**	**١٠٠,٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠,٠٠**	**-**

يشير الجدول رقم (٤-٢) إلى توزيع الموظفين حسب الحالة الزواجية والجنس، ويبين أن النسبة العليا من الموظفين والموظفات هم من المتزوجون/ات بواقع (٧٧,٠٣%، ٦٦,٠٤%) على التوالي في الوزارة.

كما أشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة العزوبة عند الموظفات مقارنة مع الموظفين، إذ بلغت (٣٣,٩٦%) للموظفات، في حين بلغت (٢٢,٩٧%) للموظفين, مما يدل على وجود فرق واضح في نسبة العزوبة بين الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة, وفي المقابل لم تسجل أية حالة لمطلقين/ات، أرامل، منفصلين/ات للعاملين/ات في الوزارة.

كما يشير الجدول نفسه إلى الفجوة الجندرية، إذ بلغت نسبتها للمتزوجين/ات (١٠,٩٩%)، أي أن الفجوة الجندرية لصالح الموظفين المتزوجين.

٤-١-٣ المؤهل العلمي

جدول رقم (٤-٣)

توزيع الموظفين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب المستوى التعليمي والجنس(٢٠١٤م)

المستوى التعليمي	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
ثانوي فما دون	١٦	٢١,٦٢	٤	٧,٥٥	٢٠	١٥,٧٥	١٤,٠٧
دبلوم كلية مجتمع	٦	٨,١١	١١	٢٠,٧٥	١٧	١٣,٣٩	-١٢,٦٤
بكالوريوس	٣٠	٤٠,٥٤	٢٩	٥٤,٧٢	٥٩	٤٦,٤٦	-١٤,١٨
دبلوم عالي	٣	٤,٠٥	٠	٠	٣	٢,٣٦	٤,٠٥
ماجستير	١٢	١٦,٢٢	٧	١٣,٢١	١٩	١٤,٩٦	٣,٠١
دكتوراة	٧	٩,٤٦	٢	٣,٧٧	٩	٧,٠٩	٥,٦٩
المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	-

تشير البيانات في الجدول رقم (٤-٣) إلى أن أعلى نسبة للموظفات الحاصلات على درجة البكالوريوس بنسبة (٥٤,٧٢%)، وفي المقابل كانت نسبة الموظفين من حملة شهادة البكالوريوس حوالي (٤٠,٥٤%)، مما يدل على وجود فجوة جندرية مقدارها (١٤,١٨- %) بشكل واضح لصالح الموظفات من حملة شهادة البكالوريوس، أما بالنسبة لحملة شهادة الماجستير، فكانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفين بمقدار (٣,٠١%)، إذ بلغت نسبة الموظفين من حملة شهادة الماجستير (١٦,٢٢%)، مقارنة بـ (١٣,٢١%) للموظفات، وكذلك أيضا بالنسبة لحملة شهادة الدكتوراة إذ بلغت نسبة الموظفين (٩,٤٦%) ونسبة الموظفات (٣,٧٧%)، وكان مقدار الفجوة الجندرية بينهما (٥,٦٩%)، وهذا مؤشر على ضعف تمثيل الموظفات في الدرجات العلمية العليا في الوزارة، مما يستدعي لفت انتباه صناع القرار في الوزارة لتأهيل الموظفات وإعطائهن فرصًا للحصول على مؤهلات علمية.

أما فيما يتعلق بالموظفين والموظفات الحاصلين على مؤهل علمي ثانوي فما دون، فكانت نسبة الموظفين (٢١,٦٢%) والموظفات بنسبة (٧,٥٥%)، ويظهر لنا هنا أن الفجوة الجندرية لصالح الموظفين بمقدار (١٤,٠٧%)، أما بالنسبة لحملة شهادة دبلوم كلية المجتمع فكانت نسبة الموظفات هي العليا، إذ بلغت النسبة (٢٠,٧٥%)، وفي المقابل بلغت نسبة الموظفين (٨,١١%). مما يدل على توجه الاناث إلى كليات المجتمع بشكل أكبر من الذكور، أي أن الفجوة الجندرية لصالح الموظفات بمقدار (١٢,٦٤- %). أما بالنسبة لحملة شهادة دبلوم عالي فكانت لدى الموظفين بنسبة (٤,٠٥%)، في المقابل لم تسجل أي نسبة لدى الموظفات من حملة شهادة دبلوم عالي.

٤-١-٤ توزيع العاملين على الوظائف

جدول رقم (٤-٤)

توزيع الموظفين في الوزارة على الوظيفة الحالية حسب الجنس خلال عام (٢٠١٤م)

الوظيفة الحالية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
مستشار الوزير	١	١,٣٥		٠	١	٠,٧٩	١,٣٥
مدير مديرية	١٠	١٣,٥١	٣	٥,٦٦	١٣	١٠,٢٤	٧,٨٥
مدير مكتب الوزير	١	١,٣٥		٠	١	٠,٧٩	١,٣٥
إداري	١٦	٢١,٦٢	٢١	٣٩,٦٢	٣٧	٢٩,١٣	١٨-
رئيس قسم	١٨	٢٤,٣٢	٩	١٦,٩٨	٢٧	٢١,٢٦	٧,٣٤
قانوني	١	١,٣٥		٠	١	٠,٧٩	٠,٣٥
باحث	٨	١٠,٨١	٧	١٣,٢١	١٥	١١,٨١	٢,٤-
محاسب		٠	٣	٥,٦٦	٣	٢,٣٦	٥,٦٦-
مدقق مساعد		٠	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	١,٨٩-
مدخلة بيانات	٢	٢,٧	٦	١١,٣٢	٨	٦,٣	٨,٦٢-
موظف عادي	١	١,٣٥		٠	١	٠,٧٩	١,٣٥
خازن	٢	٢,٧		٠	٢	١,٥٧	٠,٧
طابعة		٠	٢	٣,٧٧	٢	١,٥٧	٣,٧٧-
مراقب دوام		٠	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	١,٨٩-
مراسل	٦	٨,١١		٠	٦	٤,٧٢	٨,١١
سائق	٨	١٠,٨١		٠	٨	٦,٣	٢,٨١
المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	

وفي مجال توزيع العاملين حسب الوظيفة الحالية نجد نسبة العاملين مدير مديرية من الموظفين (١٣,٥١%)، ومن الموظفات بنسبة (٥,٦٦%)، مما يدل على وجود فجوة جندرية واضحة لصالح الموظفين مقدارها (٧,٨٥ %)، وكذلك بالنسبة لوظيفة رئيس قسم، إذ بلغت نسبة الموظفين الذين يشغلون وظيفة رئيس قسم (٢٤,٣٢%)، أما نسبة الموظفات فبلغت (١٦,٩٨%)، مما يدل على أن فرص ترقي الموظفين كانت أكبر من فرص الموظفات, وهذا مؤشر إلى ارتفاع نسبة الذكور في المراكز القيادية، أما بالنسبة لوظيفة الإداري فإن نسبة الموظفين الذين يشغلونها (٢١,٦٢%)، والموظفات بنسبة (٣٩,٦٢%). وهذا مؤشر على ارتفاع نسبة الإناث في الوظائف الدنيا.

وفي المقابل نجد نسبة الموظفات في الوظائف الأقل رتبة - كمدخلة البيانات- أعلى من نسبة الموظفين، إذ بلغت نسبة الموظفات (١١,٣٢%) مقابل (٢,٧%) من الموظفين.

جدول رقم (٤-٥)

توزيع الموظفين في الوزارة حسب الدرجة الوظيفية والجنس خلال العام (٢٠١٤م)

الدرجة الوظيفية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
أولى	٤	٥,٤١	٤	٧,٥٥	٨	٦,٣	-٢,١٤
ثانية	٦	٨,١١	٢	٣,٧٧	٨	٦,٣	٤,٣٤
الثالثة	١٢	١٦,٢٢	٧	١٣,٢١	١٩	١٤,٩٦	٣,٠١
رابعة	١٦	٢١,٦٢	٣	٥,٦٦	١٩	١٤,٩٦	١٥,٩٦
خامسة	١٨	٢٤,٣٢	١٨	٣٣,٩٦	٣٦	٢٨,٣٥	-٩,٦٤
سادسة	١٤	١٨,٩٢	١٥	٢٨,٣	٢٩	٢٢,٨٣	-٩,٣٨
سابعة	٠	٠	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	-١,٨٩
مدير	١	١,٣٥	١	١,٨٩	٢	١,٥٧	-٠,٥٤
لا يوجد	٢	٢,٧	٢	٣,٧٧	٤	٣,١٥	-١,٠٧
لا إجابة	١	١,٣٥	٠	٠	١	٠,٧٩	١,٣٥
المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	١٠٠

تشير النتائج حسب الجدول (٤-٥) إلى ضعف تمثيل الموظفات في الدرجات العليا بشكل عام، باستثناء الدرجة الأولى والتي حصل عليها نفس العدد من الموظفين والموظفات إلا أن تمثيلها لمجموع الموظفات كان أعلى بسبب انخفاض عدد الموظفات في الوزارة مقارنة بالموظفين، إذ يظهر بشكل واضح في الجدول (٤-٥) وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين مقدارها (٣,٠١%، ١٥,٩٦%، ٤,٣٤%) على التوالي بالنسبة للدرجات العليا، حيث حصل الموظفون على النسب (١٦,٢٢%، ٢١,٦٢%، ٨,١١%) على التوالي, وفي المقابل حصلت الموظفات على النسب (١٣,٢١%،٥,٦٦%، ٣,٧٧%) على التوالي.

جدول رقم (٤-٦)

توزيع الموظفين في الوزارة على الوظائف حسب الفئة الحالية والجنس خلال عام(٢٠١٤م)

الفئة الحالية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
أولى	٤٢	٥٦,٧٦	٣٢	٦٠,٣٨	٧٤	٥٨,٢٧	-٣,٦٢
ثانية	٧	٩,٤٦	٨	١٥,٠٩	١٥	١١,٨١	-٥,٦٣
ثالثة	١٧	٢٢,٩٧	٨	١٥,٠٩	٢٥	١٩,٦٩	٧,٨٨
رابعة	٢	٢,٧	١	١,٨٩	٣	٢,٣٦	٠,٨١
خامسة	٢	٢,٧	١	١,٨٩	٣	٢,٣٦	٠,٨١
سادسة	١	١,٣٥	٣	٥,٦٦	٤	٣,١٥	-٤,٣١
سابعة	١	١,٣٥		٠	١	٠,٧٩	١,٣٥

إداري	٢	٢,٧		٠	٢	١,٥٧	٠,٧
المجموع	**٧٤**	**١٠٠**	**٥٣**	**١٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠**	

يبين الجدول رقم (٤-٦) أن الفجوة االجندرية لصالح الموظفين تتركز في الفئة الثالثة، إذ بلغ مقدارها (٧,٨٨%)، وكانت نسبتهم (٢٢,٩٧%). وفي المقابل تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفات في الفئة الأولى والثانية ومقدارها (-٣,٦٢%، -٥,٦٣%)، بنسبة (٦٠,٣٨%، ١٥,٠٩%) على التوالي.

جدول رقم (٤-٧)

توزيع الموظفين في الوزارة حسب المديرية خلال عام (٢٠١٤م)

المديرية/ الوحدة	**الموظفين**		**الموظفات**		**المجموع**		**الفجوة الجندرية**
	العدد	**%**	**العدد**	**%**	**العدد**	**%**	**%**
مكتب الوزير	١	١,٣٥	٣	٥,٦٦	٤	٣,١٥	-٤,٣١
مستشار الوزير	١	١,٣٥		٠	١	٠,٧٩	١,٣٥
مكتب الامين	٢	٢,٧	١	١,٨٩	٣	٢,٣٦	٠,٨١
الإدارية	٢٥	٣٣,٧٨	٩	١٦,٩٨	٣٤	٢٦,٧٧	١٦,٨
العلاقات	٤	٥,٤١		٠	٤	٣,١٥	٥,٤١
الشؤون السياسية	١٢	١٦,٢٢	٩	١٦,٩٨	٢١	١٦,٥٤	-٠,٧٦
الرقابة	٤	٥,٤١	٢	٣,٧٧	٦	٤,٧٢	١,٦٤
الشؤون المالية	٤	٥,٤١	٤	٧,٥٥	٨	٦,٣	-٢,١٤
التخطيط		٠	٢	٣,٧٧	٢	١,٥٧	-٣,٧٧
الشؤون البرلمانية	٦	٨,١١	١٠	١٨,٨٧	١٦	١٢,٦	-١٠,٧٦
الأعيان والنواب		٠	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	-١,٨٩
مشاريع الاورومتوسطي	١	١,٣٥	١	١,٨٩	٢	١,٥٧	-٠,٥٤
الإعلام والاتصال	٨	١٠,٨١	٢	٣,٧٧	١٠	٧,٨٧	٧,٠٤
الاتصال والتعاون الدولي	٣	٤,٠٥		٠	٣	٢,٣٦	٤,٠٥
تكنولوجيا المعلومات	١	١,٣٥	١	١,٨٩	٢	١,٥٧	-٠,٥٤
الشؤون القانونية	١	١,٣٥	٤	٧,٥٥	٥	٣,٩٤	-٦,٢
الموارد البشرية	١	١,٣٥	٤	٧,٥٥	٥	٣,٩٤	-٦,٢
المجموع	**٧٤**	**١٠٠**	**٥٣**	**١٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠**	

يبين الجدول رقم (٤-٧) أن الفجوة بين الموظفين والموظفات تظهر بشكل واضح لصالح الموظفين في المديريات/ الوحدات (الإدارية، الإعلام والاتصال، الاتصال والتعاون الدولي، والعلاقات)، ومقدار هذه الفجوة (١٦,٨%، ٧,٠٤%، ٤,٠٥%، ٥,٤١%) على التوالي، و بلغت النسب للموظفين (٣٣,٧٨%،١٠,٨١ %، ٤,٠٥%، ٥,٤١%) على التوالي، أما المديريات/ الوحدات التي تظهر فيها الفجوة لصالح الموظفات فهي: (مديرية الشؤون البرلمانية وكان

مقدارها (١٠,٧٦-%)، والشؤون القانونية، والموارد البشرية بنفس النسبة وهي (٦,٢- %)، ومكتب الوزير ومقدارها (٤,٣١%).

٤-١-٥ الحالة الوظيفية

جدول رقم (٤-٨)

توزيع الموظفين حسب الحالة الوظيفية والجنس خلال العام (٢٠١٤م) (%)

الحالة الوظيفية	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
مصنف	٢٩	٣٩,١٩	٢٢	٤١,٥١	٥١	٤٠,١٦	-٢,٣٢
عقد شامل	١	١,٣٥	٣	٥,٦٦	٤	٣,١٥	-٤,٣١
عقد	٣	٤,٠٥	٢	٣,٧٧	٥	٣,٩٤	٠,٢٨
دائم غير مصنف	٣٩	٥٢,٧	٢٤	٤٥,٢٨	٦٣	٤٩,٦١	٧,٤٢
شراء خدمات ومكافآت	٢	٢,٧	٢	٣,٧٧	٤	٣,١٥	١,٠٧
المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	

وإذا نظرنا الى توزيع العاملين والعاملات حسب الحالة الوظيفية، يوضح الجدول رقم (٤-٨) أن هناك (٥٢,٧%) بعقد دائم غير مصنف مقارنة ب (٤٥,٢٨%) فقط من الموظفات, مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين مقدارها (٧,٤٢%)، وذلك يؤثر على عملية التنمية، وربما يعود ذلك إلى ارتباط المرأة بالمسؤوليات الأسرية، وفي المقابل بلغت نسبة الموظفين (٣٩,١٩%) بعقد مصنف، مقارنة مع (٤١,٥١%) من الموظفات، مما يدل على أن هنا فجوة جندرية مقدارها (٢,٣٢-%). وربما يعود السبب إلى نسب صغر سنِّ الموظفات حيث كانت النسبة الكبرى من الموظفات في الفئة العمرية (٣٠-٣٩) بنسبة ٤٩,٠٦% والفئة العمرية (٢٠-٢٩) سنة بنسبة ٣٥,٨٥%، وفي المقابل كانت النسبة الكبرى للموظفين في الفئة العمرية (٤٠-٤٩) بنسبة ٤٠,٥٤%، يليها في الفئة العمرية (٣٠-٣٩) بنسبة ٣٩,١٩%. وذلك بسبب توقف التعيين على حساب التقاعد أو الموظف الدائم وإنما أصبح التعيين بعقد لجميع الموظفين والموظفات.

٤-١-٦ اللجان

جدول رقم (٤-٩)

عدد اللجان التي شارك فيها الموظفين عن طريق وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حسب الجنس(٢٠١٤م) (%)

عدد لجان العمل المشارك/ة فيها بالوقت الحاضر	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
أقل من ٣	٧٣	٩٨,٦٥	٥٢	٩٨,١١	١٢٥	٩٨,٤٣	٠,٥٤
من ٣ إلى ٥	١	١,٣٥	١	١,٨٩	٢	١,٥٧	-٠,٥٤
المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	

من مؤشرات تمكين المرأة في الوزارة زيادة نسبة مشاركتها في اللجان، مما يجعلها تحظى بفرصة لمناقشة سياسات وخطط الوزارة، وفيما يتعلق بمشاركة الموظفين في اللجان المختلفة، تظهر النتائج حسب الجدول (٤-٩) أن الإناث حظين في المشاركة ب (٣-٥) لجان، وأن معظم الموظفات والموظفين كان لهم مشاركة متساوية نوعًا ما في اللجان المختلفة بواقع (أقل من ٣ لجان) بنسبة (٩٨,١١%، ٩٨,٦٥%) على التوالي، مما يدل على مراعاة صانعي القرار للنوع الاجتماعي في الوزارة في إتاحة الفرص للموظفين والموظفات للمشاركة في اللجان المختلفة، على الرغم من أن نسبة المشاركة لكل من الموظفين والموظفات ب (٣-٥) لجان منخفضة، وتبلغ نسبة كل منهما (١,٣٥%، ١,٨٩%) على التوالي.

٤-٢ النتائج المتعلقة بمدى معرفة العاملين والعاملات لمفهوم النوع الاجتماعي

للإجابة على السؤال الثاني: ما مدى وعي الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي؟ فقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لإجابات الموظفين والموظفات مجتمعين وكل على حدة وفيما يلي عرض النتائج:

جدول رقم (٤-١٠)

مدى سماع الموظفين والموظفات في الوزارة بمفهوم النوع الاجتماعي

مدى السماع بمفهوم النوع الاجتماعي	الموظفين		الموظفات		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
سمعت	٥٠	٦٧,٥٧	٤٥	٨٤,٩١	٩٥	٧٤,٨
لم أسمع	٢٤	٣٢,٤٣	٨	١٥,٠٩	٣٢	٢٥,٢
المجموع	**٧٤**	**١٠٠**	**٥٣**	**١٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠**

وفيما يتعلق بسماع الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي فقد تبين وكما هو موضح في الجدول رقم (٤-١٠) أن أعلى نسبة من الموظفين والموظفات الذين سمعوا بمفهوم النوع الاجتماعي بلغت (٦٧,٥٧%، ٨٤,٩١%) على التوالي، ويلاحظ أن نسبة الموظفين الذين لم يسمعوا بهذا المفهوم تزيد عن الموظفات حيث بلغت النسبة (٣٢,٤٣%) مقابل (١٥,٠٩%) من الموظفات، مما يستدعي العمل على عقد ورش عمل مختصة بالتعريف بهذا المفهوم.

جدول رقم (٤-١١)

التكرارات والنسب المئوية لمدى مشاركة الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة الذين سبق لهم السماع بمفهوم النوع الاجتماعي بدورات تدريبية وورش عمل متعلقة بالنوع الاجتماعي من خلال الوزارة حسب الجنس

مدى المشاركة بدورات تدريبية أو ورشات عمل تتعلق النوع الاجتماعي	الموظفين		الموظفات		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
شاركت	٣١	٤١,٨٩	٣٢	٦٠,٣٨	٦٣	٤٩,٦١
لم أشارك	٢٨	٣٧,٨٤	١٤	٢٦,٤٢	٤٢	٣٣,٠٧
المجموع	**٥٩**	**٧٩,٧٣**	**٤٦**	**٨٦,٧٩**	**١٠٥**	**٨٢,٦٨**

وفيما يتعلق بمشاركة الموظفين في دورات تدريبية وورش عمل متعلقة بمفهوم النوع الاجتماعي، يبين الجدول السابق أن أعلى نسبة للالتحاق في الدورات التدريبية وورش العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي من الذين سبق لهم السماع بمفهوم النوع الاجتماعي كانت بنسبة (٤١,٨٩%، ٦٠,٣٨%) للموظفين والموظفات على التوالي.

جدول رقم (٤-١٢)

مدى اعتقاد الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة بوجود علاقة بين النوع الاجتماعي والجنس

مدى وجود علاقة بين النوع الاجتماعي والجنس	الموظفين		الموظفات		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
توجد	٤٧	٦٣,٥١	٣٤	٦٤,١٥	٨١	٦٣,٧٨
لا توجد	٢٧	٣٦,٤٩	١٩	٣٥,٨٥	٤٦	٣٦,٢٢
المجموع	**٧٤**	**١٠٠**	**٥٣**	**١٠٠**	**١٢٧**	**١٠٠**

ويبين الجدول رقم (٤-١٢) أن الأغلبية يعتقدون أن هناك علاقة بين النوع الاجتماعي والجنس بنسبة (٦٣,٥١%، ٦٤,١٥%) على التوالي. وعند توضيحهم لمفهوم النوع الاجتماعي تنوعت اجاباتهم ومنها: " المساواة بين الرجل والمرأة"، "العدالة بين الجنسين"، "مكانة الرجل والمرأة في المجتمع ويعنى بالرجل والمرأة"، "التمييز بين الرجل والمرأة"، " أثر جنس الفرد على الدور الذي يؤديه الفرد في المجتمع"، " تقسيم الموظفين حسب الجنس"، " توزيع الموارد حسب الجنس"، " تقسيم الوظيفة حسب الجنس"، " طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة إضافة إلى نظرة المجتمع والثقافة السائدة حول هذا الموضوع"، " إعطاء حقوق المرأة في المجتمع"، "المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات والاستفادة من الفرص المتاحة".

جدول رقم (٤-١٣)

طرق التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الوزارة حسب الجنس

التعريف بالنوع الاجتماعي في الوزارة	الموظفين		الموظفات		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
عن طريق عقد ورش عمل	٦٩	٩٣,٢٤	٥٢	٩٨,١١	١٢١	٩٥,٢٨
عن طريق عقد المؤتمرات	٤٩	٦٦,٢٢	٣٣	٦٢,٢٦	٨٢	٦٤,٥٧
عن طريق الصحف	٣٩	٥٢,٧	٢٠	٣٧,٧٤	٥٩	٤٦,٤٦
عن طريق التلفاز	٣٨	٥١,٣٥	٢٣	٤٣,٤	٦١	٤٨,٠٣
عن طريق الراديو	٣٦	٤٨,٦٥	٢١	٣٩,٦٢	٥٧	٤٤,٨٨
عن طريق مطبوعات	٤١	٥٥,٤١	٢٢	٤١,٥١	٦٣	٤٩,٦١
عن طريق الإنترنت	٤٤	٥٩,٤٦	٢٣	٤٣,٤	٦٧	٥٢,٧٦
عن طريق التوعية والتدريب المستمر	٢	٢,٧	٢	٣,٧٧	٤	٣,١٥

وكانت وجهة نظر الموظفين في طرق التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي على النحو الآتي: في الرتبة الأولى عن طريق عقد ورش عمل بواقع (٩٣,٢٤%)، يلي ذلك عن طريق عقد المؤتمرات بنسبة (٦٦,٢٢%)، ثم عن طريق الإنترنت بنسبة (٥٩,٤٦%)، ثم عن طريق مطبوعات بنسبة (٥٥,٤١%)، ثم عن طريق الصحف بنسبة (٥٢,٧٠%)، ثم عن طريق التلفاز بنسبة (٥١,٣٥%)، وأخيرًا عن طريق الراديو بنسبة (٤٨,٦٥%).

أما فيما يتعلق بوجهة نظر الموظفات في طرق التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي فكانت على النحو الآتي: في المرتبة الأولى عن طريق عقد ورش عمل بواقع (٩٨,١١%)، يلي ذلك عن طريق المؤتمرات بواقع (٦٢,٢٦%)، ثم عن طريق التلفاز والإنترنت بواقع (٤٣,٤٠%)، ثم عن طريق المطبوعات بواقع (٤١,٥١%)، ثم عن طريق الراديو بواقع (٣٩,٦٢%)، وأخيرا عن طريق الصحف بواقع (٣٧,٧٤%).

وأضاف بعضهم إليها آليات أخرى بنسبة (٢,٧٠%، ٣,٧٧%) للموظفين والموظفات على التوالي. وكانت تتمثل التعريف عن طريق التوعية والتدريب المستمر.

٤-٣ النتائج المتعلقة بمدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين واتخاذ المناصب القيادية والحصول على بعثات والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة.

٤-٣-١ الحصول على بعثات

جدول رقم (٤-١٤)

عدد البعثات التعليمية التي شارك فيها الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية (٢٠١٤م) (%)

عدد البعثات التعليمية التي شاركت بها	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
أقل من ٣	٧٢	٩٧,٣	٥١	٩٦,٢٣	١٢٣	٩٦,٨٥	١,٠٧
من ٣إلى ٥	٢	٢,٧	٠	٠,٠٠	٢	١,٥٧	٢,٧
أكثر من ٥	٠	٠,٠٠	٢	٣,٧٧	٢	١,٥٧	-٣,٧٧
المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	

وفيما يتعلق بفرص الحصول على البعثات التعليمية لكل من الموظفين والموظفات في الوزارة تشير النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٤-١٤) إلى أن معظم الموظفين والموظفات لم يسبق لهم الحصول على (٣-٥) بعثات بواقع (٢,٧%، ٠%)على التوالي، وعليه يظهر لنا فجوة جندرية لصالح الموظفين بمقدار (٢,٧%)، وأيضا على أكثر من (٥) بعثات بواقع (٠%،٣,٧٧%) على التوالي، وهنا يظهر لنا وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات بمقدار

(٣,٧٧-%). مما يدل على أن سياسة البعثات في الوزارة محدودة على أقل من ٣ بعثات، إذ بلغت نسبة الموظفين المشاركين بأقل من ٣ بعثات (٩٧,٣%) والإناث (٩٦,٢٣%)، وربما يعود السبب أن فرصة الابتعاث تمنح مرة أو مرتين لاستكمال الدراسة، مما يفيد في اهتمام الوزارة بإعطاء فرص متساوية للموظفين والموظفات في تأهيلهم ورفع مستواهم الأكاديمي من إيمانها بأهمية التعليم في تمكين الموظف والموظفة على السواء والذي يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء لديهم.

٤-٣-٢ الدورات التدريبية

جدول رقم (٤-١٥)

عدد الدورات التي شارك فيها الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية (٢٠١٤م)

عدد الدورات	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
لآخر ثلاث سنوات داخل المملكة	أقل من ٣	٣٢	٤٣,٢٤	٢٢	٤١,٥١	٥٤	٤٢,٥٢	١,٧٣
	من ٣ إلى ٥	٢٢	٢٩,٧٣	١٤	٢٦,٤٢	٣٦	٢٨,٣٥	٣,٣١
	أكثر من ٥	٢٠	٢٧,٠٣	١٧	٣٢,٠٨	٣٧	٢٩,١٣	-٥,٠٥
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	٥٣	١٠٠,٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	
لآخر ثلاث سنوات خارج المملكة	أقل من ٣	٥٧	٧٧,٠٣	٤٩	٩٢,٤٥	١٠٦	٨٣,٤٦	-١٥,٤٢
	من ٣ إلى ٥	١٥	٢٠,٢٧	٣	٥,٦٦	١٨	١٤,١٧	١٤,٦١
	أكثر من ٥	٢	٢,٧٠	١	١,٨٩	٣	٢,٣٦	٠,٨١
	المجموع	٧٤	١٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠	

يبين الجدول رقم (٤-١٥) أن النسب متقاربة بين الموظفين والموظفات من حيث المشاركة في الدورات التدريبية التي يقل عددها عن ثلاث دورات داخل المملكة، إذ بلغت نسبة الموظفين(٤٣,٢٤%)، ونسبة الموظفات بلغت (٤١,٥١%)، وكذلك بالنسبة لعدد الدورات التي تتراوح ما بين ٣-٥ دورات، وقد بلغت نسبة الموظفين (٢٩,٧٣%)، ونسبة الموظفات (٢٦,٤٢%)، وكذلك بالنسبة لمشاركة كل من الموظفين والموظفات في أكثر من خمس دورات داخلية، إذ بلغت نسبة الموظفين (٢٧,٠٣%)، وبلغت نسبة الموظفات (٣٢,٠٨%)، مما يؤكد على المساواة بين الموظفين والموظفات في الوزارة، وحصولهم على فرص متساوية في المشاركة في الدورات التدريبية داخل المملكة.

أما فيما يتعلق بالدورات الخارجية، فكانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفات في الدورات التي يقل عددها عن (٣) دورات ومقدارها (١٥,٤٢-)، إذ بلغت نسبتهم (٩٢,٤٥%) مقابل (٧٧,٠٣%) فقط من الموظفين، وفي المقابل كانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفين في الدورات

الخارجية التي يتراوح عددها (من ٣ إلى ٥) ومقدار هذه الفجوة (١٤,٦١%)، إذ بلغت نسبة الموظفين (٢٠,٢٧%)، وفي المقابل بلغت نسبة الموظفات (٥,٦٦%).

كما يبين الجدول أن نسبة مشاركة الموظفين والموظفات في أكثر من ٥ دورات تدريبية متقاربة إذ بلغت نسبة الموظفين (٢,٧%) ونسبة الموظفات (١,٨٩%)، مما يدل على أنه يجب لفت انتباه أصحاب القرار إلى إتاحة الفرص للموظفين والموظفات في الوزارة المشاركة في الدورات التدريبية الخارجية.

٤-٣-٣ الندوات أو ورش العمل

جدول رقم (٤-١٦)

عدد الندوات أو ورش العمل التي شارك فيها الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية(٢٠١٤م)

عدد الندوات/ ورش العمل	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
المحلية	أقل من ٣	٣٥	٤٧,٣	١٨	٣٣,٩٦	٥٣	٤١,٧٣	١٣,٣٤
	من ٣إلى ٥	١٩	٢٥,٦٨	٢١	٣٩,٦٢	٤٠	٣١,٥	١٣,٩٤-
	أكثر من ٥	٢٠	٢٧,٠٣	١٤	٢٦,٤٢	٣٤	٢٦,٧٧	٠,٦١
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	٥٣	١٠٠,٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	
المنعقدة (خارج الأردن)	أقل من ٣	٦٩	٩٣,٢٤	٥٠	٩٤,٣٤	١١٩	٩٣,٧	١,١-
	من ٣ إلى ٥	٣	٤,٠٥	٢	٣,٧٧	٥	٣,٩٤	٠,٢٨
	أكثر من ٥	٢	٢,٧٠	١	١,٨٩	٣	٢,٣٦	٠,٨١
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	٥٣	١٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	

فيما يتعلق بفرص الالتحاق بورش العمل والندوات للموظفين والموظفات في الوزارة، تشير النتائج كما يبين الجدول رقم (٤-١٦) إلى حصول الموظفين المشاركين في أقل من (٣) ورش عمل أو ندوات محلية بنسبة (٤٧,٣%) مقابل نسبة (٣٣,٩٦%) من الموظفات، مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين مقدارها (١٣,٣٤%)، وربما يعود ذلك لزيادة عدد الموظفين في الوزارة, كما أتيح للموظفين الالتحاق ب (٣-٥) ورش عمل أو ندوات محلية بنسبة (٢٥,٦٨%)، مقابل (٣٩,٦٢%)، مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات مقدارها (١٣,٩٤-%). كما يبين الجدول نفسه أن نسبة مشاركة الموظفين والموظفات في ورش العمل المحلية تقاربت بواقع (٢٧,٠٣%، ٢٦,٤٢%) على التوالي.

أما فيما يتعلق بتوزيع عدد الندوات أو الورش الخارجية، فقد كانت النسب شبه متساوية بين الموظفين والموظفات الملتحقين بأقل من (٣) ندوات أو ورش عمل خارجية، إذ بلغت النسبة للموظفين (٩٣,٢٤%)، وبلغت النسبة للموظفات (٩٤,٣٤%)، مما يدل على مراعاة المسؤولين في الوزارة للنوع الاجتماعي في اختيارالموظفين للمشاركة في الندوات وورش العمل الخارجية.

أما فيما يتعلق بالمشاركة في (٣-٥) ندوات أو ورش عمل خارجية، فكانت النسب منخفضة لكل من الموظفين والموظفات إذ بلغت النسب (٤,٠٥%، ٣,٧٧%) على التوالي، وكذلك فيما يتعلق بأكثر من (٥) ندوات أو ورش عمل خارجية إذ بلغت النسب للموظفين والموظفات (٢,٧%، ١,٨٩%) على التوالي, مما يعني شحّ نسب الترشيح للمشاركة في الورش الخارجية لكلا الجنسين.

٤-٣-٤ المؤتمرات

جدول رقم (٤-١٧)

عدد المؤتمرات التي شارك فيها الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية (٢٠١٤م)

عدد المؤتمرات	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
عدد المؤتمرات المحلية	أقل من ٣	٥١	٦٨,٩٢	٤٢	٧٩,٢٥	٩٣	٧٣,٢٣	-١٠,٣٣
	من ٣ إلى ٥	١١	١٤,٨٦	٥	٩,٤٣	١٦	١٢,٦	٥,٤٣
	أكثر من ٥	١٢	١٦,٢٢	٦	١١,٣٢	١٨	١٤,١٧	٤,٩
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	**٥٣**	١٠٠,٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	-
عدد المؤتمرات المنعقدة (خارج الأردن)	أقل من ٣	٧١	٩٥,٩٥	٥٣	١٠٠,٠٠	١٢٤	٩٧,٦٤	-٤,٠٥
	من ٣ إلى ٥	١	١,٣٥	٠	٠,٠٠	١	٠,٧٩	١,٣٥
	أكثر من ٥	٢	٢,٧٠	٠	٠,٠٠	٢	١,٥٧	٢,٧
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	**٥٣**	١٠٠,٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	-

يبين الجدول (٤-١٧) أن نسبة مشاركة الموظفين والموظفات في المؤتمرات المحلية تزيد في المؤتمرات التي يقل عددها عن ثلاث مؤتمرات،إذ بلغت نسبتهم (٧٩,٢٥%) مقابل (٦٨,٩٢%) من الموظفين، بينما كانت تقل مشاركتها كلما زاد عدد المؤتمرات، إذ بلغت نسبة الموظفات اللاتي شاركن بثلاث مؤتمرات إلى خمسة (٩,٤٣%) ونسبة الموظفين (١٤,٨٦%)، وهنا تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفين ومقدارها (٥,٤٣%)، وبالنسبة إلى المشاركة في أكثر من خمس مؤتمرات فكانت النسبة متدنية لكل من الموظفين والموظفات، إذ بلغت نسبة الموظفات (١١,٣٢%) مقابل (١٦,٢٢%) من الموظفين، وهنا على الوزارة أن تزيد من فرصة المشاركة في المؤتمرات المحلية لكل من الجنسين.

كما يبين الجدول أن مشاركة الموظفات في المؤتمرات الخارجية فعالة في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، إذ كانت نسبة الموظفات المشاركات في أقل من ثلاث مؤتمرات (١٠٠%)، ونسبة الموظفين (٩٥,٩٥%)، وهنا تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفات ومقدارها (-٤,٠٥%)، ولكن يتبين لنا من الجدول نفسه أن المشاركة في ثلاث مؤتمرات أوأكثر كانت مقتصرة على

العنصر الذكوري، حيث بلغت نسبة الموظفين المشاركين في (٣-٥) مؤتمرات (١,٣٥%)، وأكثرمن خمس مؤتمرات بنسبة (٢,٧%)، بينما لم تسجل أي نسبة لدى الموظفات, إلا أنه في كلا الحالين كان عدد الموظفين والموظفات المشاركين في أكثر من ثلاث مؤتمرات قليلًا.

٤-٣-٥ الجوائز والمكافآت

جدول رقم (٤-١٨)

عدد الجوائز والمكافآت التي حصل عليها الموظفين حسب الجنس(٢٠١٤م)

عدد الجوائز والمكافآت	الفئة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
عدد الجوائز التي حصلت عليها	أقل من ٣	٧٤	١٠٠,٠٠	٥٠	٩٤,٣٤	١٢٤	٩٧,٦٤	٥,٦٦
	من ٣ إلى ٥	٠	٠,٠٠	٢	٣,٧٧	٢	١,٥٧	-٣,٧٧
	أكثر من ٥	٠	٠,٠٠	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	-١,٨٩
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	٥٣	١٠٠,٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	-
عدد المكافآت التي حصلت عليها	أقل من ٣	٧٢	٩٧,٣	٤٩	٩٢,٤٥	١٢١	٩٥,٢٨	٤,٨٥
	من ٣ إلى ٥	٠	٠,٠٠	٢	٣,٧٧	٢	١,٥٧	-٣,٧٧
	أكثر من ٥	٢	٢,٧٠	٢	٣,٧٧	٤	٣,١٥	-١,٠٧
	المجموع	٧٤	١٠٠,٠٠	٥٣	١٠٠,٠٠	١٢٧	١٠٠,٠٠	-

أما بالنسبة لفرص حصول الموظفين على جوائز ومكافآت، فيوضح الجدول رقم (٤-١٨) توزيع الجوائز والمكافآت على الموظفين, وبلغت نسبة الموظفات اللواتي حصلن على أقل من ثلاث جوائزحوالي (٩٤,٣٤%)، وفي المقابل (١٠٠%) من الموظفين. مما يعني أن هناك فجوة جندرية لصالح الموظفين ومقدارها (٥,٦٦%). أما الجوائز التي يبلغ عددها من (٣-٥) فكانت لصالح الموظفات، وقد بلغت نسبتها (٣,٧٧%)، وكذلك التي يزيد عددها عن (٥) جوائز ونسبتها (١,٨٩%)، ولم تسجل أي نسبة للموظفين, مما يدل على أن الفجوة الجندرية في الحصول على الجوائز كانت لصالح الموظفات ومقدارها (٣,٧٧-%)، (١,٨٩-%) على التوالي.

أما فيما يتعلق بحصولهم على المكافآت فبلغت نسبة الموظفين الذين حصلوا على أقل من ثلاث مكافآت (٩٧,٣%)، والموظفات بنسبة (٩٢,٤٥%)، وهنا تظهر الفجوة الجندرية لصالح الموظفين ومقدارها (٤,٨٥%)، بينما المكافآت التي يبلغ عددها من (٣-٥) مكافآت فكانت النسبة لصالح الموظفات وبلغت (٣,٧٧%)، وبالمقابل لم تسجل أي نسبة للموظفين، مما يستدعي لفت انتباه صانعي السياسات في الوزارة إلى تلك النسبة، لأن الجوائز والمكافآت تحفيزية، وتعمل على زيادة رغبة العاملين في العمل، وذلك سيؤثر في مسيرة الوزارة وتقدمها.

جدول رقم (٤-١٩)

نوع المكافأة التي حصل عليها الموظفين خلال عملهم في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية (٢٠١٤م)

نوع المكافأة	الموظفين		الموظفات		المجموع		الفجوة الجندرية
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	%
جدارة	-	-	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	-١,٨٩
كتاب شكر	٢	٢,٧٠	٣	٥,٦٦	٥	٣,٩٤	-٢,٩٦
مكافاة مالية	٤	٥,٤١	٩	١٦,٩٨	١٣	١٠,٢٤	-١١,٥٧
مكافات شهرية	١	١,٣٥	-	-	١	٠,٧٩	١,٣٥
منحة	١	١,٣٥	٢	٣,٧٧	٣	٢,٣٦	-٢,٤٢
مكافاة الموظف المثالي	١	١,٣٥	-	-	١	٠,٧٩	١,٣٥
ترفيع	-	-	١	١,٨٩	١	٠,٧٩	-١,٨٩
المجموع	**٩**	**١٢,١٦**	**١٦**	**٣٠,١٩**	**٢٥**	**١٩,٦٩**	

يبين الجدول (٤-١٩) نوع المكافآت التي حصل عليها الموظفين والموظفات خلال فترة عملهم في الوزارة، إذ يظهر لنا أن الفجوة الجندرية لصالح الموظفات في غالبية المكافآت، وكان مقدار هذه الفجوة (١,٨٩-%) لمن حصلن على جدارة، بنسبة (١,٨٩%). وفي المقابل لم تسجل أي نسبة للموظفين. وبلغ مقدار الفجوة الجندرية للموظفات اللواتي حصلن على كتاب شكر (٢,٩٦-%)، بنسبة (٥,٦٦%) مقابل (٢,٧%) من الموظفين، كم كانت المكافآت المالية أيضا لصالح الموظفات، إذ بلغت نسبة الموظفات الحاصلات على مكافآت مالية (١٦,٩٨%)، وبلغت نسبة الموظفين (٥,٤١%). مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات وكان مقدارها (١١,٥٧-%).

وفيما يتعلق بالمكافآت الشهرية ومكافأة الموظف المثالي فيظهر لنا من الجدول أن الفجوة الجندرية كانت لصالح الموظفين بمقدار (١,٣٥%)، وبلغت نسبتهم (١,٣٥%)، وفي المقابل لم تسجل أي نسبة للموظفات.

أما الموظفين الذين حصلوا على منحة فكانت نسبتهم (١,٣٥%)، والموظفات كانت نسبتهن (٣,٧٧%)، مما يدل على وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات ومقدارها (٢,٤٢- %).

أما مكافأة الترفيع فقد كانت من نصيب الموظفات، إذ بلغت نسبة الموظفات الذين حصلن على ترفيع (١,٨٩%)، ولم تسجل أي نسبة للموظفين، مما يدل على أن الفجوة الجندرية لصالح الموظفات ومقدارها (١,٨٩- %).

أما فيما يتعلق بأسباب حصولهم على المكافأت فأكد أفراد عينة الدراسة وجود المكافآت المادية والمعنوية لكل من الموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، وأنها

توزع من قبل أصحاب القرار حسب الكفاءة والجهد المبذول، والإنجازات التي يتم تحقيقها في العمل، بالاضافة الى معايير يتم تحديدها من قبل نظام الخدمة المدنية، مع التأكيد على أنه لا يوجد مكافآت محددة على أساس الجنس، كما قال أحد الأفراد: "ان الوزارة توزع المكافآت على الموظفين والموظفات بشكل متساوٍ، ولكن تتفاوت قيمة المكافأة حسب الدرجة الوظيفية فقط".

جدول رقم (٤-٢٠)

طرق تحقيق المساواة بين المرأة والرجل الموظفين في الوزارة من وجهة نظر أفراد العينة

يمكن تحقيق المساواة	الموظفين		الموظفات		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
من خلال إتاحة الفرص بشكل مساوٍ	٦٣	٨٥,١٤	٣٩	٧٣,٥٨	١٠٢	٨٠,٣١
من خلال تعديل بعض النظم المستخدمة	٤٦	٦٢,١٦	٢٩	٥٤,٧٢	٧٥	٥٩,٠٦
من خلال رفع قدرات العاملات	٤٢	٥٦,٧٦	٣٤	٦٤,١٥	٧٦	٥٩,٨٤
من خلال إشراك العاملات في اتخاذ القرار	٤٩	٦٦,٢٢	٣١	٥٨,٤٩	٨٠	٦٢,٩٩
من خلال تشكيل لجنة للموظفين من الجنسين	٤٤	٥٩,٤٦	٣٢	٦٠,٣٨	٧٦	٥٩,٨٤
من خلال تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين	٣٢	٤٣,٢٤	٢٢	٤١,٥١	٥٤	٤٢,٥٢

وفيما يتعلق بالطرق التي تساعد في تحقيق المساواة بين الموظفين والموظفات مع تباين في النسب فكانت من وجهة نظر الموظفين حسب أهميتها كالآتي: **"إتاحة الفرص بشكل متساو"** بنسبة (٨٥,١٤%)، يلي ذلك **" إشراك العاملات في اتخاذ القرار"** بنسبة (٦٦,٢٢%)، ثم **" تعديل بعض النظم المستخدمة"** بنسبة (٦٢,١٦%)، ثم **" تشكيل لجنة للموظفين من الجنسين"** بنسبة (٥٩,٤٦%)، ثم **" رفع قدرات العاملات"** بنسبة (٥٦,٧٦%)، وأخيرا **"تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين"** بنسبة (٤٣,٢٤%).

أما من وجهة نظر الموظفات فكانت النسب حسب أهميتها كالآتي: **" إتاحة الفرص بشكل متساو"** بنسبة (٧٣,٥٨%)، يلي ذلك **" رفع قدرات العاملات"** بنسبة (٦٤,١٥%)، ثم **" تشكيل لجنة للموظفين من الجنسين"** بنسبة (٦٠,٣٨%)، ثم **" إشراك العاملات في اتخاذ القرار"** بنسبة (٥٨,٤٩%)، ثم **"تعديل بعض النظم المستخدمة"** بنسبة (٥٤,٧٢%)، وأخيرا **" تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين"** بنسبة (٤١,٥١%).

أضاف أحد الموظفين زيادة على الطرق أعلاه، أنه يمكن تحقيق المساواة بين الموظفين والموظفات في العمل من خلال **"العدل"**.

٤-٤ النتائج المتعلقة باتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية

للإجابة عن السؤال الرابع: "ما اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية حول مشاركة المرأة في عملية التنمية؟**"** فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات المتعلقة باتجاهاتهم نحو تمكين المرأة ومشاركتها في العمل، وفيما يأتي نتائج التحليل:

٤-٤-١ اتجاهات الموظفين نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية

جدول رقم (٤-٢١)

اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الاسرية حسب الحالة الزواجية

الجنس	الفقرة	متزوج/ة		غير متزوج/ة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موظفون	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	٣,٨٤	٠,٩٤	٣,٨٨	٠,٧٠
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	٣,٧٧	٠,٩١	٣,٨٢	٠,٩٥
	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	٣,٧٤	٠,٨٦	٣,٧٦	٠,٩٠
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	٣,٧٢	٠,٨٤	٣,٧١	٠,٩٢
	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	٣,٦٣	٠,٩٤	٣,٢٤	١,٢٥
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	٣,٥٣	٠,٩٨	٣,٨٢	١,٠١
	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	٢,٩١	١,١٨	٣,٥٩	١,٢٣
	المشاركة في القرارات الأسرية	**٣,٥٩**	**٠,٦٤**	**٣,٦٩**	**٠,٦٨**
موظفات	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	٤,٥١	٠,٥٦	٤,٢٢	٠,٨١
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	٤,٤٦	٠,٥٦	٤,٢٢	٠,٨١
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	٤,٣٧	٠,٦	٤,٣٩	٠,٦١
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	٤,٢٩	٠,٧٥	٤,٢٢	٠,٦٥
	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	٤,٢٣	٠,٦٩	٤,٥٠	٠,٦٢
	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	٣,٢٣	١,٦٨	٣,٥٦	١,٥٠
	المشاركة في القرارات الأسرية	**٤,١٨**	**٠,٥٢**	**٤,١٩**	**٠,٥٧**
المجموع	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	٤,٠٣	٠,٨٤	٤,٠٠	٠,٨٧
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	٤,٠٠	٠,٨٣	٣,٩٧	٠,٨٩
	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	٣,٩٩	٠,٨٧	٤,٢٠	٠,٧٢
	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	٣,٩٧	٠,٨٨	٤,٠٣	٠,٨٢
	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	٣,٩٠	٠,٨٩	٣,٧٧	١,١٧

	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	٣,٨٥	٠,٩٥	٤,١١	٠,٨٧
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	٣,٠٣	١,٣٩	٣,٥٧	١,٣٦
	المشاركة في القرارات الأسرية	**٣,٨٢**	**٠,٦٦**	**٣,٩٥**	**٠,٦٧**

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من ٣,٦٦)؛ متوسط: (٣,٣٤-٣,٦٦)؛ متدني: (أقل من ٣,٣٤)

يبين الجدول (٤-٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية حسب الحالة الزواجية، إذ تبين أن اتجاهات الموظفين كانت بالإجمالي بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٩) للمتزوجين، ولغير المتزوجين بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٦٩)، وتشابهت درجة اتجاهاتهم نحو القرارات المختلفة مع تفاوت في المتوسطات الحسابية، وجاءت في الرتبة الأولى للمتزوجين وغير المتزوجين الفقرة المتعلقة ب **"مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين"** بمتوسط حسابي مرتفع وهو (٣,٨٤، ٣,٨٨) على التوالي، مما يدل على إعطاء المرأة الحق في المشاركة في القرارات المتعلقة بعدد الأطفال المنجبين، يلي ذلك "مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة" بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي (٣,٧٧، ٣,٨٢)، ثم وبدرجة مرتفعة أيضا في القرارات المتعلقة ب "مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء" بمتوسط حسابي (٣,٧٤، ٣,٧٦)، وبقرار "مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية" بمتوسط حسابي (٣,٧٢، ٣,٧١)، وجاءت في الرتبة الأخيرة لدى المتزوجين منهم الفقرة المتعلقة ب **" إن تعليم الاناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل"** بمتوسط حسابي متوسط وهو (٢,٩١)، وهذا تأكيد على إيمانهم بحق المرأة في التعليم مثلها مثل الرجل، بينما كانت اتجاهات الموظفين غير المتزوجين سلبية نحو **"من حق الزوجة العمل خارج المنزل"** مما يشير إلى عدم رغبة العازبين الارتباط بزوجة تعمل خارج البيت.

وفيما يتعلق باتجاهات الموظفات نحو المشاركة في القرارات الأسرية تبين من نتائج التحليل كما هو مبين في جدول (٤-٢١) أن اتجاهاتهن بشكل عام كانت بدرجة مرتفعة للمتزوجات وغير المتزوجات، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٨، ٤,١٩) على التوالي. إلا أنه اتجاهاتهن اختلفت بين باختلاف الفقرات، فقد جاءت في الرتبة الأولى للمتزوجات الفقرة المتعلقة ب **"مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء"** بمتوسط حسابي مرتفع (٤,٥١)، يلي ذلك الفقرة المتعلقة ب **"مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية"** بمتوسط حسابي (٤,٤٦) ثم الفقرة المتعلقة ب **"من حق الأبنة العمل خارج المنزل"** بمتوسط حسابي (٤,٣٧).

في حين جاءت في الرتبة الأولى لغير المتزوجات الفقرة المتعلقة ب **"مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين"** بمتوسط حسابي مرتفع وهو (٤,٥٠)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **"إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل "** بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وهو مستوى متوسط، مما يشير إلى اهتمام المتزوجات وغير المتزوجات بتعليم الاناث؛ على اعتبار أنه يساهم في تمكينهن واعطائهن الفرص للعمل والمنافسة مع الرجل على المناصب القيادية والعليا، يلي ذلك المشاركة في القرار المتعلق ب **"من حق الابنة العمل خارج المنزل"** مما يشير إلى وعي المرأة بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل الذي يساعد على تمكينها وزيادة ثقتها بنفسها. ومن ناحية أخرى ممكن تفسير هذه النتيجة في العبء الذي تتلقاه المتزوجة عند خروجها للعمل مما يستدعي العمل على توفير التسهيلات اللازمة التي تساعدها على الاستمرار في عملها.

وتشابهت اتجاهات المتزوجات مع غير المتزوجات في اتجاهاتهن الايجابية نحو الفقرة المتعلقة ب **"إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل"** بمتوسط حسابي (٣,٢٣) وهو مستوى متوسط.

أما فيما يتعلق باتجاهات الموظفين والموظفات معا نحو المشاركة في القرارات الأسرية تبين النتائج في الجدول (٤-٢١) أن الاتجاهات كانت بالإجمالي بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٢) للمتزوجين/ات، ولغير المتزوجين/ات بدرجة مرتفعة أيضا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٥).

جدول رقم (٤-٢٢)

اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الحالة الزواجية

الرقم	الفقرة	متزوج		غير متزوج	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
موظفون	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	٣,٦١	٠,٨٦	٣,٧٦	٠,٩٧
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	٣,٦	١	٣,٥٩	١,١٢
	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	٣,٤٧	٠,٩٥	٣,٧٦	١,٠٣
	المشاركة في الاعمال المنزلية	**٣,٥٦**	**٠,٨٢**	**٣,٧١**	**٠,٩١**
موظفات	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	٤,٤٩	٠,٥٦	٤,٤٤	٠,٦٢
	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	٤,٤	٠,٦٩	٣,٧٨	١
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	٤,٣١	٠,٨	٤,١٧	٠,٧١
	المشاركة في الاعمال المنزلية	**٤,٤**	**٠,٥٦**	**٤,١٣**	**٠,٦٢**
المجموع	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	٣,٩٥	٠,٨٧	٤,١١	٠,٨٧

	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	٣,٨٧	٠,٩٩	٣,٨٩	٠,٩٦
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	٣,٨٣	٠,٩٧	٣,٧٧	١,٠٠
	المشاركة في الاعمال المنزلية	**٣,٨٨**	**٠,٨٤**	**٣,٩٢**	**٠,٧٩**

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من ٣,٦٦)؛ متوسط: (٣,٣٤-٣,٦٦)؛ متدني: (أقل من ٣,٣٤)

ويبين الجدول (٤-٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الحالة الزواجية، وقد كانت بدرجة مرتفعة للموظفين غير المتزوجين والموظفات المتزوجات وغير المتزوجات بواقع (٣,٧١، ٤,٤، ٤,١٣) على التوالي، في حين كانت درجة اتجاهات الموظفين المتزوجين متوسطة بشكل عام للموظفين المنزوجين بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، مما يشير إلى عدم رغبتهم بشكل كبير مساعدة زوجاتهم في الأعمال المنزلية، وجاءت في الرتبة الأولى للمتزوجين الفقرة المتعلقة ب **"مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل"** بمتوسط حسابي (٣,٦٠) وهو مستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **" مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام"** بمتوسط حسابي (٣,٤٧) وهو مستوى متوسط.

أما بالنسبة للموظفين غير المتزوجين فجاءت أعلى الاتجاهات لديهم للفقرتين المتعلقتين ب **"تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل"** و**"مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل"** بمتوسط حسابي مرتفع (٣,٧٦) لكل منهما، وهذا يشير الى التأكيد على تقاسم الأدوار بين الرجل والمرأة، وعدم تحديد وظائف خاصة لكل منهما، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **" مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام "** بمتوسط حسابي (٣,٥٩) وهو مستوى متوسط، وهذا يعني أن بعض أفراد العينة يؤيدون فكرة تقاسم الأدوار بين كل من الرجل والمرأة، الا أن البعض الآخر لازال يتمسك بالثقافة السائدة والصورة النمطية لأدوار كل من الرجل والمرأة في المجتمع.

وفيما يتعلق باتجاهات الموظفات فتبين أن الفقرة المتعلقة ب **"مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل"** جاءت في الرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٩)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **"مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام"** بدرجة مرتفعة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣١)، ولغير المتزوجات جاءت في الرتبة الأولى لغير المتزوجات الفقرة المتعلقة ب **"مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل"** بدرجة مرتفعة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٤)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **"تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل"** بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي

(٣,٧٨). وهنا أيضا تأكيد من قبل أفراد العينة على تقاسم الأدوار بين كل من الرجل والمرأة، وتغيير الصورة النمطية المتمثلة بتحديد الأعمال المنزلية للمرأة فقط.

أما فيما يتعلق باتجاهات كل من الموظفين والموظفات معا نحو المشاركة في الأعمال المنزلية، فتبين من الجدول (٤-٢٢) أن اتجاهات المتزوجين/ات كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٨)، واتجاهات غير المتزوجين/ات كانت بدرجة مرتفعة أيضا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٢).

جدول رقم (٤-٢٣)

اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل

الرقم	الفقرة	موظفون		موظفات	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	٣,٩١	٠,٨٠	٤,٤٣	٠,٦٠
٢	ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	٣,٨٨	٠,٨٨	٤,٤٧	٠,٦١
٣	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	٣,٨٥	٠,٩٥	٤,٤٩	٠,٦٤
٤	ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	٣,٨٤	٠,٩٢	٤,٤٧	٠,٧٢
٥	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والاناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	٣,٨١	٠,٨٢	٤,٢٦	٠,٦٢
٦	الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبا قياديًا في عملها	٣,٨١	٠,٩٧	٤,٣٨	٠,٦٣
٧	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	٣,٨٠	٠,٨٨	٤,٥٥	٠,٦١
٨	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	٣,٧٨	٠,٨٢	٤,٣٢	٠,٥٥
٩	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	٣,٧٧	٠,٩٣	٤,٣٤	٠,٨١
١٠	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	٣,٧٦	٠,٨٢	٤,٣٤	٠,٥٩
١١	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل	٣,٧٢	١,٠٤	٣,٩٨	٠,٩٣
١٢	يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة	٣,٦٩	١,٠١	٤,٤٧	٠,٦١
١٣	المراة قادرة على العمل كالرجل تمامًا	٣,٦٦	٠,٩٠	٤,٢٥	٠,٧٨
١٤	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	٣,٦٦	٠,٩٣	٤,١١	٠,٧٥
١٥	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	٣,٥٧	٠,٨٨	٤,٤٣	٠,٦٤
١٦	يتم اختيار المراة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية	٣,٤٩	٠,٩٥	٣,٨٩	١,١٤
١٧	قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	٣,٤٦	٠,٩١	٤,٤٠	٠,٧٢
١٨	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها	٣,٤٥	٠,٩٧	٤,٢٥	٠,٧٨
١٩	الحالة الزواجية للإناث تلعب دورًا هامًا عند تعيينهن للعمل بالوزارة	٣,٣٦	٠,٩٣	٣,٩٨	١,٠٥
٢٠	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	٣,٣١	١,٠٢	٣,٧٢	١,٣٦
٢١	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	٣,٣٠	١,٠٣	٣,٧٢	١,٠٦

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من ٣,٦٦)؛ متوسط: (٣,٣٤-٣,٦٦)؛ متدني: (أقل من ٣,٣٤)

يبين الجدول (٤-٢٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل حيث كانت اتجاهات الموظفين بشكل عام بدرجة مرتفعة، وكانت اتجاهاتهم مرتفعة نحو الفقرة **" علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا"** بمتوسط حسابي (٣,٩١)، والفقرة **" ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين"** بمتوسط حسابي (٣,٨٨)، وكانت اتجاهاتهم بدرجة متوسطة في مجال **" المرأة قادرة على العمل كالرجل تمامًا"**، مما يدل على أن بعض أفراد العينة مع قدرة المرأة على العمل كالرجل تمامًا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٦).

بينما كانت اتجاهات الموظفات بشكل عام بدرجة مرتفعة، حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة المتعلقة ب **" علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل"** إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٩)، يلي ذلك الفقرات المتعلقة ب **" ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين"**، و **" ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين"**، و **"يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة"**، إذ بلغ المتوسط الحسابي لكل منها (٤,٤٧). وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرات المتعلقة ب **" يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي"**، و **" يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور"** بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٢)، مما يدل على أن اتجاهاتهن لازالت تتمثل بالصورة النمطية لعمل المرأة والرجل في المجتمع.

جدول رقم (٤-٢٤- أ)

اتجاهات الموظفين في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الحالة الزواجية

الرقم	الفقرة	متزوج		غير متزوج	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	٣,٩٥	٠,٧٩	٣,٧٦	٠,٨٣
٢	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	٣,٨٩	٠,٨٨	٣,٧١	١,١٦
٣	ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	٣,٨٨	٠,٨٩	٣,٨٨	٠,٨٦
٤	ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	٣,٨٤	٠,٩٢	٣,٨٢	٠,٩٥
٥	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	٣,٨١	٠,٨١	٣,٨٢	٠,٨٨
٦	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	٣,٨١	٠,٨١	٣,٧١	٠,٨٥
٧	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	٣,٧٩	٠,٩	٣,٨٢	٠,٨١
٨	الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبا قياديًا في عملها	٣,٧٧	١	٣,٩٤	٠,٩
٩	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	٣,٧٥	٠,٨١	٣,٧٦	٠,٩
١٠	يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة	٣,٧٢	٠,٩٨	٣,٥٩	١,١٢
١١	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	٣,٦٨	٠,٩٥	٤,٠٦	٠,٨٣

١٢	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل	٣,٦٧	١,٠٤	٣,٨٨	١,٠٥
١٣	المراة قادرة على العمل كالرجل تمامًا	٣,٦٣	٠,٩	٣,٧٦	٠,٩
١٤	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	٣,٦	٠,٩٢	٣,٨٨	٠,٩٣
١٥	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	٣,٥٦	٠,٨٩	٣,٥٩	٠,٨٧
١٦	قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	٣,٤٩	٠,٨٩	٣,٣٥	١
١٧	يتم اختيار المراة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية	٣,٤	٠,٩٦	٣,٧٦	٠,٩
١٨	يتم اختيار المراة للعمل بناءً على خبراتها	٣,٣٧	٠,٩٦	٣,٧١	٠,٩٩
١٩	الحالة الزواجية للإناث تلعب دورًا هامًا عند تعيينهن للعمل بالوزارة	٣,٣	٠,٨٧	٣,٥٩	١,١٢
٢٠	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	٣,٢٥	١,٠٦	٣,٤٧	٠,٩٤
٢١	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	٣,٢١	١,٠٣	٣,٦٥	٠,٩٣
	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	**٣,٦٤**	**٠,٦١**	**٣,٧٤**	**٠,٦٩**

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من ٣,٦٦)؛ متوسط: (٣,٣٤-٣,٦٦)؛ متدني: (أقل من ٣,٣٤)

يبين الجدول (٤-٢٤- أ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفين في الوزارة نحو الأمور المتعلقة في تمكين المرأة في العمل حسب الحالة الزواجيةإذ كانت اتجاهاتهم بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٤) للمتزوجين، وكانت اتجاهاتهم مرتفعة نحو الفقرة المتعلقة ب **"علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا"**بمتوسط الحسابي (٣,٩٥)، والفقرة المتعلقة ب **"علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل"** بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، يلي ذلك في الأمور المتعلقة بإعطاء فرص متساوية للموظفين والموظفات في الترقي وفي تساوي الراتب وفي إعطاء المهام الوظيفية ...الخ، مثل: **"ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين"** بمتوسط حسابي (٣,٨٨)، يلي ذلك **"ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين"** بمتوسط حسابي (٣,٨٤). وكانت اتجاهاتهم بدرجة متوسطة في مجال **"يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي"**، مما يدل على أن بعض أفراد العينة مع اختيار المرأة للعمل بناءا على كفاءتها، اذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢١).

بينما كانت اتجاهات غير المتزوجين بشكل عام بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٤)، وجاءت في الرتبة الأولى لغير المتزوجين الفقرة المتعلقة ب **"ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية"** إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٦)، يلي ذلك الفقرة المتعلقة ب: **"الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبا قياديًا في عملها"** بمتوسط حسابي (٣,٩٤)، ثم الأمور المتعلقة بإعطاء فرص متساوية لكلا الجنسين مثل الفقرة المتعلقة ب: **" ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين"** و الفقرة المتعلقة ب: **"يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل"**، والفقرة المتعلقة ب: **" اختلاط الجنسين**

داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل" وبلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٨) لكل منها, وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **"قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل"** بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٥)، مما يدل على أن اتجاهتهم نحو قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط ما زالت متوسطة، إذ يبدو أن هذا الأمر لم يكتمل في ذهن كلا الجنسين.

جدول رقم (٤-٢٤- ب)

اتجاهات الموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الحالة الزواجية

الرقم	الفقرة	متزوجة		غير متزوجة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	٤,٥٤	٠,٥١	٤,٥٦	٠,٧٨
٢	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	٤,٥٤	٠,٥٦	٤,٣٩	٠,٧٨
٣	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	٤,٥١	٠,٥١	٤,٢٨	٠,٧٥
٤	ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	٤,٤٩	٠,٥١	٤,٤٤	٠,٧٨
٥	ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	٤,٤٦	٠,٧٨	٤,٥	٠,٦٢
٦	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	٤,٤٦	٠,٧٨	٤,١١	٠,٨٣
٧	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	٤,٤٦	٠,٥٦	٤,٣٩	٠,٧٨
٨	قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	٤,٤	٠,٦٥	٤,٣٩	٠,٨٥
٩	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	٤,٣٧	٠,٥٥	٤,٢٨	٠,٦٧
١٠	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	٤,٣٤	٠,٥٤	٤,١١	٠,٧٦
١١	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الاعلام	٤,٢٩	٠,٥٢	٤,٣٩	٠,٦١
١٢	المراة قادرة على العمل كالرجل تمامًا	٤,٢٦	٠,٨٢	٤,٢٢	٠,٧٣
١٣	الحالة الزواجية للإناث تلعب دورًا هامًّا عند تعيينهن للعمل في الوزارة	٤,٢	٠,٩٦	٣,٥٦	١,١
١٤	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل	٤,١٧	٠,٨٩	٣,٦١	٠,٩٢
١٥	يتم اختيار المراة للعمل بناءً على خبراتها	٤,١٤	٠,٧٧	٤,٤٤	٠,٧٨
١٦	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	٤,١١	٠,٧٢	٤,١١	٠,٨٣
١٧	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية	٣,٨٦	١,٠٦	٣,٩٤	١,٣
١٨	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	٣,٨٣	١,٣٢	٣,٥	١,٤٧
١٩	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	٣,٧٤	٠,٩٨	٣,٦٧	١,٢٤
	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	**٤,٢٧**	**٠,٣٩**	**٤,١٥**	**٠,٥٥**

مستوى الاتجاه: مرتفع: المتوسط الحسابي (أعلى من ٣,٦٦)؛ متوسط: (٣,٣٤-٣,٦٦)؛ متدني: (أقل من ٣,٣٤)

وفيما يتعلق بالموظفات فقد كانت اتجاهاتهم نحو تمكين المرأة في العمل بشكل عام بدرجة مرتفعة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٧، ٤,١٥) للمتزوجات وغير المتزوجات على التوالي، وجاءت في الرتبة الأولى للمتزوجات الفقرتين المتعلقتين ب **" ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات"** و**"علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل"**

بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٤)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **"يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور "**بدرجة مرتفعة أيضا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٤). وتشابهت الرتبة الأولى لغير المتزوجات مع المتزوجات بمتوسط حسابي (٤,٥٦)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة المتعلقة ب **"يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي"** بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٠).

٤-٥ النتائج المتعلقة بمدى وجودعلاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

للإجابة عن السؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، تم حساب اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة (t-test) للتعرف إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإجابات المختلفة للموظفين والموظفات، واتجاهاتهم نحو القرارات المختلفة، وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (٤-٢٥-أ)

نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية حسب الجنس

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
من حق الزوجة العمل خارج المنزل	ذكر	٧٤	٣,٥٤	١,٠٢	٤,٨٤	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٣٢	٠,٦٧		
من حق الابنة العمل خارج المنزل	ذكر	٧٤	٣,٥٩	٠,٩٩	٥,١١	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٣٨	٠,٦٠		
مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	ذكر	٧٤	٣,٨٥	٠,٨٩	٣,٢٤	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٣٢	٠,٦٧		
إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	ذكر	٧٤	٣,٠٧	١,٢٢	١,٠٨	٠,٢٨٢
	أنثى	٥٣	٣,٣٤	١,٦٢		
مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	ذكر	٧٤	٣,٧٨	٠,٩١	٣,٢٠	٠,٠٠٢
	أنثى	٥٣	٤,٢٦	٠,٧١		
مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	ذكر	٧٤	٣,٧٢	٠,٨٥	٤,٧٢	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٣٨	٠,٦٦		
مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	ذكر	٧٤	٣,٧٤	٠,٨٦	٤,٧٥	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٤٢	٠,٦٦		
المشاركة في القرارات الأسرية	ذكر	٧٤	٣,٦١	٠,٦٥	٥,٤٨	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٢٠	٠,٥٢		

يبين الجدول رقم (٤-٢٥-أ) نتائج اختبار (ت) للفروقات بين متوسطات اجابات أفراد عينة الدراسة على جميع الفقرات المتعلقة بالمشاركة في القرارات الأسرية حسب متغير الجنس، ويلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، بحيث أن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، حيث كانت اتجاهات الموظفات متوازنة جندريًّا, وكانت الفقرة المتعلقة ب: **"إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل"** غير دالة إحصائيًّا وقد بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٢٨٢)، مما يؤكد اتجاهات كلا الجنسين لأهمية وضرورة تعليم الإناث.

جدول رقم (٤-٢٥-ب)

نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية حسب الجنس والحالة الزواجية

الحالة الزواجية	الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المتزوجون والمتزوجات	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	ذكر	٥٧	٣,٦٣	٠,٩٤	٤,٠١	٠,٠٠٠
		أنثى	٣٥	٤,٣٤	٠,٥٩		
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	ذكر	٥٧	٣,٥٣	٠,٩٨	٤,٥٨	٠,٠٠٠
		أنثى	٣٥	٤,٣٧	٠,٦٠		
	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	ذكر	٥٧	٣,٨٤	٠,٩٤	٢,١٠	٠,٠٣٨
		أنثى	٣٥	٤,٢٣	٠,٦٩		
	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	ذكر	٥٧	٢,٩١	١,١٨	١,٠٥	٠,٢٩٣
		أنثى	٣٥	٣,٢٣	١,٦٨		
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	ذكر	٥٧	٣,٧٧	٠,٩١	٢,٨١	٠,٠٠٦
		أنثى	٣٥	٤,٢٩	٠,٧٥		
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	ذكر	٥٧	٣,٧٢	٠,٨٤	٤,٦٠	٠,٠٠٠
		أنثى	٣٥	٤,٤٦	٠,٥٦		
	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	ذكر	٥٧	٣,٧٤	٠,٨٦	٤,٧٧	٠,٠٠٠
		أنثى	٣٥	٤,٥١	٠,٥٦		
غير المتزوجون وغير المتزوجات	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين	ذكر	١٧	٣,٨٨	٠,٧٠	٢,٧٧	٠,٠٠٩
		أنثى	١٨	٤,٥٠	٠,٦٢		
	من حق الزوجة العمل خارج المنزل	ذكر	١٧	٣,٢٤	١,٢٥	٢,٩٢	٠,٠٠٦
		أنثى	١٨	٤,٢٨	٠,٨٣		
	من حق الابنة العمل خارج المنزل	ذكر	١٧	٣,٨٢	١,٠١	٢,٠١	٠,٠,٠٥٢
		أنثى	١٨	٤,٣٩	٠,٦١		
	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل	ذكر	١٧	٣,٥٩	١,٢٣	٠,٠٧	٠,٩٤٤
		أنثى	١٨	٣,٥٦	١,٥٠		
	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة	ذكر	١٧	٣,٨٢	٠,٩٥	١,٤٥	٠,١٥٤
		أنثى	١٨	٤,٢٢	٠,٦٥		
	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية	ذكر	١٧	٣,٧١	٠,٩٢	١,٧٥	٠,٠٨٧
		أنثى	١٨	٤,٢٢	٠,٨١		
	مشاركة الزوجين في القرارات	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	١,٥٨	٠,١٢٣

	المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء	أنثى	١٨	٤,٢٢	٠,٨١		
	المشاركة في القرارات الأسرية	ذكر	٧٤	٣,٦١	٠,٦٥	٥,٤٨	٠,٠٠٠
		أنثى	٥٣	٤,٢٠	٠,٥٢		

ويشير الجدول رقم (٤-٢٥- ب) إلى نتائج اختبار (ت) الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على الفقرات التي تمثل اتجاهات الموظفين والموظفات المتزوجين في الوزارة نحو المشاركة في القرارات الأسرية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، بحيث أن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، أي أن اتجاهاتهن غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية، باستثناء الفقرة "إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٢٩٣)، تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الفقرة بين الموظفين والموظفات المتزوجين لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (٠,٠٥).

وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (٤-٢٥-ب) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين والموظفات غير المتزوجين في الوزارة على مستوى الفقرة نحو المشاركة في القرارات الأسرية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، للفقرات المتعلقة ب: "من حق الزوجة العمل خارج المنزل" التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٠٦)، والفقرة "مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين" بمستوى دلالة (٠,٠٠٩)، وكانت هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، إذ كانت اتجاهاتهن غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية.

وفي المقابل كانت الفروق غير دالة إحصائيًّا؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، للفقرات المتعلقة ب: "إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل"، والفقرة المتعلقة ب: "مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة"، والفقرة المتعلقة ب: "مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية"، وب: "مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء". إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠,٩٤٤، ٠,١٥٤، ٠,٠٨٧، ٠,١٢٣) على التوالي.

الجدول (٤-٢٦-أ)

نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الجنس

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	ذكر	٥٧	٣,٤٧	٠,٩٥	٥,٠١	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٠	٠,٦٩		
مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	ذكر	٥٧	٣,٦٠	١,٠٠	٣,٦٠	٠,٠٠١
	أنثى	٣٥	٤,٣١	٠,٨٠		
مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	ذكر	٥٧	٣,٦١	٠,٨٦	٥,٣٢	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٩	٠,٥٦		
المشاركة في الأعمال المنزلية	ذكر	٧٤	٣,٦١	٠,٦٥	٥,٤٨	٠,٠٠٠
	أنثى	٥٣	٤,٢٠	٠,٥٢		

وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (٤-٢٦-أ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على الفقرات التي تمثل اتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، بحيث إن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين. وبهذا تعتبر اتجاهات الموظفات غير تقليدية، على العكس من اتجاهات الموظفين التقليدية نحو مشاركة المرأة في الأعمال المنزلية.

جدول رقم (٤-٢٦-ب)

نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية حسب الجنس والحالة الزواجية

الحالة الزواجية	الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
متزوجون ومتزوجات	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	ذكر	٥٧	٣,٤٧	٠,٩٥	٥,٠١	٠,٠٠٠
		أنثى	٣٥	٤,٤٠	٠,٦٩		
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	ذكر	٥٧	٣,٦٠	١,٠٠	٣,٦٠	٠,٠٠١
		أنثى	٣٥	٤,٣١	٠,٨٠		
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	ذكر	٥٧	٣,٦١	٠,٨٦	٥,٣٢	٠,٠٠٠
		أنثى	٣٥	٤,٤٩	٠,٥٦		
غير متزوجون وغير متزوجات	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل	ذكر	١٧	٣,٧٦	١,٠٣	٠,٠٣	٠,٩٧٠
		أنثى	١٨	٣,٧٨	١,٠٠		
	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام	ذكر	١٧	٣,٥٩	١,١٢	١,٨٣	٠,٠٧٥
		أنثى	١٨	٤,١٧	٠,٧١		
	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٧	٢,٤٩	٠,٠١٨
		أنثى	١٨	٤,٤٤	٠,٦٢		
	المشاركة في القرارات الأسرية	**ذكر**	٧٤	٣,٦١	٠,٦٥	٥,٤٨	٠,٠٠٠
		أنثى	٥٣	٤,٢٠	٠,٥٢		

تشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (٤-٢٦-ب) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات المتزوجين في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، بحيث إن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين, مما يدل على أن اتجاهات الموظفات غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية.

ويبين الجدول أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات غير المتزوجين في الوزارة نحو المشاركة في الأعمال المنزلية؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أكبر من (٠,٠٥)، باستثناء الفقرة المتعلقة ب: "مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل" بمستوى دلالة (٠,٠١٨)، وكانت هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، والتي تشير إلى أن تصوراتهن غير تقليدية مقارنة مع اتجاهات الموظفين التقليدية في مجال مساعدة الزوج لزوجته في شراء حاجيات المنزل.

الجدول (٤-٢٧):

نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات غير الدالة إحصائيا لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل حسب الجنس

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المرأة قادرة على العمل كالرجل تمامًا	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	١,٦٥	٠,١٠٨
	أنثى	١٨	٤,٢٢	٠,٧٣		
يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	١,٩١	٠,٠٦٤
	أنثى	١٨	٤,٢٨	٠,٦٧		
يجب توزيع المهام الوظيفية والادوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	ذكر	١٧	٣,٨٢	٠,٨٨	١,٠٣	٠,٣٠٨
	أنثى	١٨	٤,١١	٠,٧٦		
اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	ذكر	١٧	٣,٨٨	٠,٩٣	٠,٧٦	٠,٤٤٧
	أنثى	١٨	٤,١١	٠,٨٣		
يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث واخرى خاصة بالذكور	ذكر	١٧	٣,٤٧	٠,٩٤	٠,٥٢	٠,٦٠٣
	أنثى	١٨	٣,٦٧	١,٢٤		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	ذكر	١٧	٣,٦٥	٠,٩٣	٠,٣٥	٠,٧٢٧
	أنثى	١٨	٣,٥٠	١,٤٧		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءاَعلى علاقاتها الشخصية	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	٠,٤٧	٠,٦٤١
	أنثى	١٨	٣,٩٤	١,٣٠		
الحالة الزواجية للإناث تلعب دورًا هامًا عند تعيينهن للعمل بالوزارة	ذكر	١٧	٣,٥٩	١,١٢	٠,٠٨	٠,٩٣١
	أنثى	١٨	٣,٥٦	١,١٠		
ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	ذكر	١٧	٤,٠٦	٠,٨٣	٠,١٨	٠,٨٥٣
	أنثى	١٨	٤,١١	٠,٨٣		
يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية	ذكر	١٧	٣,٨٨	١,٠٥	٠,٨١	٠,٤٢٢

العمل	أنثى	١٨	٣,٦١	٠,٩٢		
علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٨٣	١,٩١	٠,٠٦٤
	أنثى	١٨	٤,٢٨	٠,٧٥		
الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	ذكر	١٧	٣,٧١	٠,٩١		
	أنثى	١٨	٤,١٣	٠,٦٢	1.61	0.115

وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (٤-٢٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين والموظفات على الفقرات التي تمثل اتجاهات الموظفين والموظفات نحو الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل حسب الجنس؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أكبر من (٠,٠٥)، ومنها "المرأة قادرة على العمل كالرجل تمامًا"، "يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور"، "ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية"، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,١٠٨، ٠,٦٠٣، ٠,٨٥٣) على التوالي. مما يدل على اتفاق الموظفين والموظفات بشأن هذه الفقرات وإيمانهم بأهمية تساوي الفرص لكلا الجنسين في العمل.

جدول رقم (٤-٢٨-أ): نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الجنس (للمتزوجين والمتزوجات)

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المراة قادرة على العمل كالرجل تمامًا	ذكر	٥٧	٣,٦٣	٠,٩٠	٣,٣٥	٠,٠٠١
	أنثى	٣٥	٤,٢٦	٠,٨٢		
يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	ذكر	٥٧	٣,٨١	٠,٨١	٣,١١	٠,٠٠٢
	أنثى	٣٥	٤,٢٩	٠,٥٢		
يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	ذكر	٥٧	٣,٧٥	٠,٨١	٣,٩٨	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٣٧	٠,٥٥		
يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والاناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	ذكر	٥٧	٣,٨١	٠,٨١	٣,٤٦	٠,٠٠١
	أنثى	٣٥	٤,٣٤	٠,٥٤		
اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	ذكر	٥٧	٣,٦٠	٠,٩٢	٢,٨٣	٠,٠٠٦
	أنثى	٣٥	٤,١١	٠,٧٢		
يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	ذكر	٥٧	٣,٢٥	١,٠٦	٢,٢٥	٠,٠٢٧
	أنثى	٣٥	٣,٧٤	٠,٩٨		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	ذكر	٥٧	٣,٧٩	٠,٩٠	٤,٥٢	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٥٤	٠,٥١		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	ذكر	٥٧	٣,٥٦	٠,٨٩	٥,٣٤	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٦	٠,٥٦		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	ذكر	٥٧	٣,٢١	١,٠٣	٢,٥٠	٠,٠١٤
	أنثى	٣٥	٣,٨٣	١,٣٢		
قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	ذكر	٥٧	٣,٤٩	٠,٨٩	٥,٢٤	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٠	٠,٦٥		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية	ذكر	٥٧	٣,٤٠	٠,٩٦	٢,١١	٠,٠٣٧
	أنثى	٣٥	٣,٨٦	١,٠٦		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها	ذكر	٥٧	٣,٣٧	٠,٩٦	٤,٠٤	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,١٤	٠,٧٧		
الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبا قياديًا في عملها	ذكر	٥٧	٣,٧٧	١,٠٠	٢,٨٧	٠,٠٠٥
	أنثى	٣٥	٤,٣١	٠,٦٣		
يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة	ذكر	٥٧	٣,٧٢	٠,٩٨	٤,٠٠	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٦	٠,٦١		

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	ذكر	٥٧	٣,٨٤	٠,٩٢	٣,٢٨	٠,٠٠١
	أنثى	٣٥	٤,٤٦	٠,٧٨		
ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	ذكر	٥٧	٣,٨٨	٠,٨٩	٣,٦٩	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٩	٠,٥١		
الحالة الزواجية للإناث تلعب دورًا هامًا عند تعيينهن للعمل بالوزارة	ذكر	٥٧	٣,٣٠	٠,٨٧	٤,٦٤	٠,٠٠١
	أنثى	٣٥	٤,٢٠	٠,٩٦		
ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	ذكر	٥٧	٣,٦٨	٠,٩٥	٤,٠٥	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٤٦	٠,٧٨		
يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل	ذكر	٥٧	٣,٦٧	١,٠٤	٢,٣٨	٠,٠١٩
	أنثى	٣٥	٤,١٧	٠,٨٩		
علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	ذكر	٥٧	٣,٩٥	٠,٧٩	٣,٧٩	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٥١	٠,٥١		
علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	ذكر	٥٧	٣,٨٩	٠,٨٨	٣,٨٩	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٥	٤,٥٤	٠,٥٦		
الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	ذكر	٥٧	٣,٥٦	٠,٨٢		
	أنثى	٣٥	٤,٤٠	٠,٥٦	5.32	0.000

وتشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (٤-٢٨-أ) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات المتزوجين في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل؛ وذلك لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، للفقرات المتعلقة ب: **"ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات"** وفي **"ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية"**، وفي **" قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل"**، وفي الفقرة المتعلقة ب: **"يتم اختيار المرأة للعمل بناء على خبرتها"**، وفي **"الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصباً قياديًّا في عملها"**، وأيضا في **"يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة"**، وأخيرا في **"ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين"**. بحيث أن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، مما يفيد بأن النظرة المجتمعية نحو مشاركة المرأة في العمل من قبل الموظفين ما زالت تقليدية.

الجدول (٤-٢٨-ب): نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات لاتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو الأمور المتعلقة بتمكين المرأة في العمل حسب الجنس (لغير المتزوجين وغير المتزوجات)

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المراة قادرة على العمل كالرجل تمامًا	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	١,٦٥	٠,١٠٨
	أنثى	١٨	٤,٢٢	٠,٧٣		
يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام	ذكر	١٧	٣,٧١	٠,٨٥	٢,٧٤	٠,٠١٠
	أنثى	١٨	٤,٣٩	٠,٦١		
يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	١,٩١	٠,٠٦٤
	أنثى	١٨	٤,٢٨	٠,٦٧		
يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما	ذكر	١٧	٣,٨٢	٠,٨٨	١,٠٣	٠,٣٠٨
	أنثى	١٨	٤,١١	٠,٧٦		
اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل	ذكر	١٧	٣,٨٨	٠,٩٣	٠,٧٦	٠,٤٤٧

	أنثى	١٨	٤,١١	٠,٨٣		
يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور	ذكر	١٧	٣,٤٧	٠,٩٤	٠,٥٢	٠,٦٠٣
	أنثى	١٨	٣,٦٧	١,٢٤		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات	ذكر	١٧	٣,٨٢	٠,٨١	٢,٧١	٠,٠١٠
	أنثى	١٨	٤,٥٦	٠,٧٨		
ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية	ذكر	١٧	٣,٥٩	٠,٨٧	٢,٨٧	٠,٠٠٧
	أنثى	١٨	٤,٣٩	٠,٧٨		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي	ذكر	١٧	٣,٦٥	٠,٩٣	٠,٣٥	٠,٧٢٧
	أنثى	١٨	٣,٥٠	١,٤٧		
قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل	ذكر	١٧	٣,٣٥	١,٠٠	٣,٣١	٠,٠٠٢
	أنثى	١٨	٤,٣٩	٠,٨٥		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٩٠	٠,٤٧	٠,٦٤١
	أنثى	١٨	٣,٩٤	١,٣٠		
يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها	ذكر	١٧	٣,٧١	٠,٩٩	٢,٤٦	٠,٠١٩
	أنثى	١٨	٤,٤٤	٠,٧٨		
الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبًا قياديًا في عملها	ذكر	١٧	٣,٩٤	٠,٩٠	٢,١٥	٠,٠٣٩
	أنثى	١٨	٤,٥٠	٠,٦٢		
يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة	ذكر	١٧	٣,٥٩	١,١٢	٣,٠٠	٠,٠٠٥
	أنثى	١٨	٤,٥٠	٠,٦٢		
ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين	ذكر	١٧	٣,٨٢	٠,٩٥	٢,٥٠	٠,٠١٧
	أنثى	١٨	٤,٥٠	٠,٦٢		
ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين	ذكر	١٧	٣,٨٨	٠,٨٦	٢,٠٢	٠,٠٥١
	أنثى	١٨	٤,٤٤	٠,٧٨		
الحالة الزواجية للإناث تلعب دورًا هامًا عند تعيينهن للعمل بالوزارة	ذكر	١٧	٣,٥٩	١,١٢	٠,٠٨	٠,٩٣١
	أنثى	١٨	٣,٥٦	١,١٠		
ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية	ذكر	١٧	٤,٠٦	٠,٨٣	٠,١٨	٠,٨٥٣
	أنثى	١٨	٤,١١	٠,٨٣		
يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل	ذكر	١٧	٣,٨٨	١,٠٥	٠,٨١	٠,٤٢٢
	أنثى	١٨	٣,٦١	٠,٩٢		
علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا	ذكر	١٧	٣,٧٦	٠,٨٣	١,٩١	٠,٠٦٤
	أنثى	١٨	٤,٢٨	٠,٧٥		
علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل	ذكر	١٧	٣,٧١	١,١٦	٢,٠٥	٠,٠٤٨
	أنثى	١٨	٤,٣٩	٠,٧٨		

تشير نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول رقم (٤-٢٨-ب)إلى وجود دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين الموظفين والموظفات غير المتزوجين وغير المتزوجات نحو تمكين المرأة في العمل لأن قيم مستوى الدلالة المحسوبة كانت أقل من (٠,٠٥)، للفقرات التالية: **" يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الاعلام "** التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٠١٠)، والفقرة **" ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات"** التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٠١٠)، والفقرة **" ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية"** التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٠٧)، والفقرة **" قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل"** التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٠٢)، والفقرة **" يتم اختيار المراة للعمل بناءً على خبراتها"** التي بلغت فيها قيمة مستوى

الدلالة (٠,٠١٩)، والفقرة **" الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبًا قياديًا في عملها"** التي بلغت فيها قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٣٩)، والفقرة **" يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة"** بمستوى دلالة (٠,٠٠٥)، والفقرة **" ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين"** بمستوى دلالة (٠,٠١٧)، والفقرة **" علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل"** بمستوى دلالة (٠,٠٤٨)، إذ تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الفقرات بين الموظفين والموظفات غير المتزوجين لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (٠,٠٥)، إذ إن هذه الفروق كانت لصالح الموظفات صاحبات المتوسطات الحسابية الكبرى مقارنة بالموظفين، إذ إن اتجاهاتهن غير تقليدية مقارنة باتجاهات الموظفين التقليدية.

جدول رقم (٤-٢٩)

قيم مستوى الدلالة لنتائج تحليل التباين الاحادي لبحث الفروق في اتجاهات الموظفين نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا للمتغيرات الديموغرافية

الحالة الزواجية	المتغيرات الديموغرافية	المشاركة في القرارات الأسرية	المشاركة في الأعمال المنزلية	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	الاتجاهات الكلية
جميع الموظفين	العمر	٠,٤٨٥	٠,٣٤٩	٠,٢٨٤	٠,٣٢٢
	المؤهل العلمي	٠,٨٨٤	٠,٦٩١	٠,٦٨٤	٠,٧٩١
	مكان السكن	٠,٤٧٩	٠,١٣٢	٠,٣٠٨	٠,٢٢٥
	عدد الأولاد	٠,٧٧٩	٠,٦٣٣	٠,٨٧٤	٠,٨٥٢
	الدخل الشهري	٠,٣٢٠	٠,٣٩١	٠,٦٠٧	٠,٣٨٩
	الحالة الزواجية	٠,٥٨٨	٠,٥٣٦	٠,٥٥٤	٠,٥٣١
الموظفون المتزوجون	العمر	٠,٣٧٩	٠,٤٢٥	٠,٢٩٤	٠,٣١٥
	المؤهل العلمي	٠,٧٣٨	٠,٦١٦	٠,٣٥٧	٠,٦٥٧
	مكان السكن	٠,٧٢٦	٠,٣٣١	٠,٣٦٧	٠,٤١١
	عدد الأولاد	٠,٧٧٩	٠,٦٣٣	٠,٨٧٤	٠,٨٥٢
	الدخل الشهري	٠,٥٥٠	٠,٧٨٩	٠,٧٣٢	٠,٧٠٤
الموظفون غير المتزوجون	العمر	٠,٨٠٧	٠,٦٠٨	٠,٥٩٧	٠,٦٧٩
	المؤهل العلمي	٠,١٣١	٠,١٢٠	٠,٢١٩	٠,١٢٥
	مكان السكن	٠,٣٩٣	٠,٢٧٢	٠,٦٢٦	٠,٣٨٥
	الدخل الشهري	*٠,٠٤٠	٠,١٠٠	٠,٠٦٧	٠,٠٥٦

(*) تشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية

يبين الجدول رقم (٤-٢٩) قيم مستوى الدلالة لاختبار تحليل التباين الأحادي لاتجاهات الموظفين حسب الحالة الزواجية نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا للمتغيرات الديموغرافية والمطبق على متغيرات (العمر، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، وعدد الأولاد، والدخل الشهري)، وكذلك قيم مستوى الدلالة لاختبار (ت) المطبق على متغير الحالة الزواجية، وباستعراض هذه القيم نجد أن جميع هذه القيم كانت أكبر من (٠,٠٥)، وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات الموظفين نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعا للمتغيرات الديموغرافية المبينة، إذ إنها تبدو متوازنة جندريًّا، باستثناء فقرة بعد "المشاركة في القرارات الأسرية في متغير الدخل الشهري"، الذي بلغت

فيه قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٤٠) وهي اقل من (٠,٠٥). ولتحديد مصادر هذه الفروق فقد استخدم اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية حيث يوضح الجدول الآتي نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (٤-٣٠)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بهدف تحديد مصادر الفروق في محور المشاركة في القرارات الأسرية للموظفين غير المتزوجين نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا للدخل الشهري

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدخل	٣٠٠- أقل من ٦٠٠	٦٠٠- اقل من ٩٠٠
المشاركة في القرارات الأسرية	٤,٣٨	٠,٣٦	أقل من ٣٠٠	*	
	٣,٤٠	٠,٦٥	٣٠٠- أقل من ٦٠٠		
	٤,٠٥	٠,٣٠	٦٠٠- اقل من ٩٠٠		

تشير نتائج الجدول رقم (٤-٣٠) الى أن هنالك فروقًا بين الموظفين غير المتزوجين في مجال المشاركة في القرارات الأسرية الذين يقلّ دخلهم عن (٣٠٠) دينار، والموظفين الذين دخلهم بين (٣٠٠ – أقل من ٦٠٠) دينار، إذ إن دلالة هذه الفروق كانت لصالح الموظفين الذين يقلّ دخلهم عن (٣٠٠) دينار وذلك بالاستناد إلى قيمة المتوسط الحسابي التي كانت أكبر لهذه الفئة.

جدول (٤-٣١)

قيم مستوى الدلالة لنتائج تحليل التباين الأحادي لبحث الفروق في اتجاهات الموظفات المتزوجات نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا للمتغيرات الديموغرافية

الحالة الزواجية	المتغيرات الديموغرافية	المشاركة في القرارات الأسرية	المشاركة في الأعمال المنزلية	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	الاتجاهات الكلية
جميع الموظفات	العمر	٠,٠٩١	٠,٥٩٤	٠,١٤٤	٠,١٧٩
	المؤهل العلمي	٠,٢٠٥	٠,٥٥٧	٠,٥٩٧	٠,٣٩٩
	مكان السكن	٠,٦٧٧	٠,١٣٨	٠,٩٩٧	٠,٥٠٥
	عدد الاولاد	*٠,٠١١	*٠,٠٣٤	*٠,٠٢٧	*٠,٠١٢
	الدخل الشهري	٠,٣٧٦	٠,٥٧٥	٠,٨٥١	٠,٦٦٦
	الحالة الزواجية	٠,٩٧٨	٠,١١٦	٠,٣٦١	٠,٣٤١
الموظفات المتزوجات	العمر	٠,٤٧٦	٠,٩٨٩	٠,٣٩٤	٠,٦٦٨
	المؤهل العلمي	٠,٦٩٩	٠,٧٥٠	٠,٨٣٥	٠,٧٩٢
	مكان السكن	٠,٨٠٢	٠,٤٠٣	٠,٨١٢	٠,٨١٩
	عدد الأولاد	*٠,٠٣٧	٠,٠٧٧	٠,١٠٣	*٠,٠٣٨
	الدخل الشهري	٠,٢٢٠	٠,٢١٦	٠,٢٨٨	٠,٢٠١
الموظفات غير المتزوجات	العمر	٠,١٢٥	٠,١٥٤	٠,١٢٣	٠,٠٧١
	المؤهل العلمي	٠,٣٠٦	٠,٧١٤	٠,٧٥٨	٠,٦٠٤
	مكان السكن	٠,٤٦٠	٠,٤٢٢	٠,٨٨٣	٠,٥٨٥
	الدخل الشهري	٠,٩٥٣	٠,٢٩٣	٠,٦٩٦	٠,٦٤٤

(*) تشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية

ويبين الجدول رقم (٤-٣١) قيم مستوى الدلالة لاختبار تحليل التباين الأحادي لاتجاهات الموظفات حسب الحالة الزواجية نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا للمتغيرات الديموغرافية والمطبق على متغيرات (العمر، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، وعدد الأولاد، والدخل الشهري)، وكذلك قيم مستوى الدلالة لاختبار (ت) المطبق على

متغير الحالة الزواجية, وباستعراض هذه القيم نجد أن جميع هذه القيم كانت أكبر من (٠,٠٥)، مما يشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات الموظفين نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا للمتغيرات الديموغرافية المبينة، إذ إنها تبدو متوازنة جندريًّا. باستثناء قيم مستوى الدلالة المحسوبة لأبعاد اتجاهات الموظفات بشكل عام في متغير (عدد الأولاد) الذي كانت فيه قيم مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، وأيضا للموظفات المتزوجات لبعد المشاركة في القرارات الأسرية والدرجة الكلية للاتجاهات في متغير (عدد الأولاد) الذين كانت قيمتا مستوى الدلالة فيهما أقل من (٠,٠٥). ويبين الجدول الآتي قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف تحديد دلالة الفروق بين فئتين من هذا المتغير وهما (أقل من ٣) أولاد وبين (٣ – ٥ أولاد)، إذ لم يكن هنالك موظفات لديهن أولاد أكثر من (٥).

جدول (٤-٣٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات الموظفات نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعًا لمتغير عدد الأولاد

الحالة	المجالات	عدد الأولاد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دلالة الفروق
الموظفات	المشاركة في القرارات الأسرية	أقل من ٣	٢٤	٤,٣١	٠,٥٠	أقل من ٣ أولاد
		٣ – ٥	١٣	٣,٨٢	٠,٥٨	
	المشاركة في الأعمال المنزلية	أقل من ٣	٢٤	٤,٥٠	٠,٥٠	أقل من ٣ أولاد
		٣ – ٥	١٣	٤,٠٥	٠,٧٣	
	الأمور المتعلقة في تمكين المرأة من العمل	أقل من ٣	٢٤	٤,٣٦	٠,٤٠	أقل من ٣ أولاد
		٣ – ٥	١٣	٣,٩٩	٠,٥٨	
	الاتجاهات الكلية للإناث	أقل من ٣	٢٤	٤,٣٩	٠,٤٢	أقل من ٣ أولاد
		٣ – ٥	١٣	٣,٩٥	٠,٥٧	
المتزوجات	المشاركة في القرارات الأسرية	أقل من ٣	٢٣	٤,٣١	٠,٥١	أقل من ٣ أولاد
		٣ – ٥	١٢	٣,٩٣	٠,٤٥	
	الاتجاهات الكلية للموظفات	أقل من ٣	٢٣	٤,٣٩	٠,٤٣	أقل من ٣ أولاد
		٣ – ٥	١٢	٤,٠٧	٠,٣٩	

وتبين نتائج الجدول رقم (٤-٣٢) أن الفرق في اتجاهات الموظفات والموظفات المتزوجات نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية تبعا لمتغير عدد الأولاد كانت لصالح عدد الموظفات اللواتي لديهن عدد أولاد أقل من (٣)، وذلك بالاستناد إلى قيم المتوسط الحسابي التي كانت أكبر وكما هو موضح بالجدول.

يمكن استنتاج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الفقرة بين اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية، وأنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر الموظفين حسب الحالة الزواجية باستثناء متغير الدخل الشهري، ولا في وجهات نظر الموظفات حسب الحالة الزواجية باستثناء متغير عدد الأولاد.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يفسِّر هذا الفصل نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرُّف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الزواجية، المؤهل العلمي، وكذلك التعرف إلى مدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، والى مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي في عين الاعتبار من حيث: إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين، واتخاذ المناصب القيادية، والحصول على بعثات، والاستفادة من الدورات التدريبية، والمكافآت، والمشاركة في اللجان المختلفة، وأخيرا التعرف إلى اتجاهات كل من الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية.

قامت الباحثة في هذا الفصل بعرض النتائج العامة للدراسة ومناقشتها- بناء على ما جاءت به الدراسة من أهداف وأسئلة - ثم خرجت بتوصيات بناء على هذه النتائج وذلك على النحو الآتي:

٥-١ واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية من حيث: التمثيل الوظيفي، الحالة الزواجية، المؤهل العلمي

أظهرت نتائج الدراسة واقع إدماج كل من الموظفين والموظفات العاملين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، إذ تبين أن هناك تمييزًا واضحًا لصالح الموظفين، فعلى الرغم من أن سياسة التعيين المتبعة في الوزارة وفقا لنظام الخدمة المدنية والذي يعكس الإنصاف الجندري، إذ أنه وضع أسس معينة لشغل الوظائف بغض النظر عن الجنس للعاملين، كما أنه يعطى الموظفات امتيازات عديدة وهامة، وذلك من خلال منحها إجازة الأمومة، وساعة الرضاعة لمدة سنة كاملة بعد الوضع دون خصمها من رصيد الإجازات السنوية، وكذلك منحها إجازة دون راتب لمدة سنة للعناية بطفلها الرضيع. وأفاد بعض أفراد عينة الدراسة من كلا الجنسين أن من أوجه عدم المساواة بين الموظفين والموظفات- فيما يتعلق بمعايير التوظيف التي يتم مراعاتها عند اختيار الموظفين في الوزارة- أنه يتم الاختيار بناء على الواسطة والمحسوبية، إذ أشاروا إلى أن الواسطة والمحسوبية لهما دور كبير في التعيين في الوزارة بغض النظر عن الجنس، فمن كانت واسطته أقوى كانت فرصته في التعيين أكبر.

ومن ممكن أن يعود السبب وراء زيادة عدد الموظفين عن الموظفات إلى الثقافة المجتمعية السائدة والتي لا زالت ذكورية تجاه بعض الوظائف، كما تبين من خلال نتائج اتجاهات الموظفين والموظفات حول مشاركة المرأة في التنمية؛ ذلك لأن الثقافة المجتمعية السائدة لا زالت تنظر إلى هذه الوظائف على أنها تصلح للرجل فقط، مما أدى إلى عدم إقبال النساء على العمل بها, وأضاف

البعض إلى عدم رغبة النساء التي تسكن في محافظات أخرى العمل في الوزارة بسبب بعدها عن أماكن سكنهم، مما يتطلب وقتًا طويلًا للوصول إلى العمل، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (دبابنة والعواودة، ٢٠١٢) التي توصلت إلى وجود فجوة جندرية في تمثيل الذكور والإناث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة من حيث العدد.

كما أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع نسبة **العزوبة** عند الموظفات مقارنة مع الموظفين العاملين في الوزارة، وقد يعود السبب وراء ذلك الى أن الموظفات الاناث ينسحبن من العمل عند الزواج أو الانجاب، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (دبابنة والعواودة، ٢٠١٢)، التي توصلت إلى أن نسبة العازبات هي النسبة العليا حسب الحالة الزواجية للإناث، وتنسجم أيضا مع دراسة (صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة، ٢٠٠٤م)، والتي توصلت كذلك إلى ارتفاع نسبة الإناث العازبات.

أما بالنسبة لما يتعلق **بالمؤهل العلمي** للموظفين والموظفات العاملين في الوزارة، فقد تبين وجود فجوة جندرية واضحة لصالح الموظفين من حملة شهادة التوجيهي، في حين ظهرت فجوة جندرية واضحة لصالح الموظفات من حملة شهادة دبلوم كلية المجتمع، والبكالوريوس، مما يفيد أن المرأة المتعلمة هي الأكثر التحاقًا بسوق العمل من غير المتعلمة, ومن جهة أخرى تبين أن هناك فجوة جندرية واضحة لصالح الموظفين في الدرجات الوظيفية العليا وربما ساعد ذلك في توليهم لمناصب عليا دون المرأة؛ وقد يعود سبب عدم إكمال المرأة دراستها العليا كثرة المسؤوليات على المرأة داخل المنزل وخارجه، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (العواملة، ٢٠٠٤م) في أن الرجل له النصيب الأكبر في الترفيع.

وقد أظهرت النتائج أن تمثيل المرأة في **الوظائف العليا** ضئيل مقارنة مع الرجل، وأن نسبة الموظفات تنخفض كلما ارتفعت الوظيفة، وقد كان تمثيلها ضعيف في الوظائف العليا مثل: مدير مديرية، رئيس قسم، وقد يعود السبب في ذلك إلى قلة تمثيل الموظفات في المؤهلات العلمية العليا وإلى قلة سنوات الخدمة لديهن, وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (Dollar, Gatti, 2006 Fisman, And) في أنه من المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التمثيل غير المتكافئ في المناصب الادارية العليا الحكومية، ومن المشكلات التي تواجه المرأة في تولي المناصب العليا هي ضعف ثقة المرأة في القرارات التي تتخذها حتى وإن كانت تعمل في مناصب عليا في الدولة.

أما بالنسبة **للوظائف المتوسطة** فكان تمثيل الموظفات فيها مقبولًا مثل: إداري، باحث، محاسب، مدخلة بيانات، مما يدل على أن وجود الموظفات في هذه الوظائف من مستوى البكالوريوس، ودبلوم كلية مجتمع.

إضافة إلى أن غالبية الإناث يرغبن بالعمل بوظائف معينة مثل: طابعة، لأنها تتلائم مع الثقافة المجتمعية السائدة للأعمال التي تناط بالمرأة فقط, وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (مؤتمن وآخرين، ٢٠١٠م) في أن نسبة الإناث الموظفات في المسميات الوظيفية المختلفة في المؤسسات الرسمية تنخفض كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي، وتنسجم أيضا مع دراسة (Dollar, Fisman, And Gatti, 2006) في أن المشكلات التي تواجه المرأة في العمل التوزيع التقليدي للأدوار.

كما أظهرت النتائج أن أعلى نسبة تمثيل للموظفين كانت في الوظائف الخدمية، وتعدّ نتيجة طبيعية؛ لأن النسبة العليا للحاصلين على مؤهل علمي أقل من ثانوي كانت من الموظفين، وهو الذي يتيح لهم العمل في تلك الوظائف فقط، فضلًا عن الثقافة المجتمعية السائدة التي تنظر لهذه المهام على أنها تصلح للرجل فقط؛ الأمر الذي كان له أثر كبير على زيادة العدد الكلي للموظفين, وتنسجم هذه النتائج مع ما جاءت به نظرية الدور لبارسونز (Parsons) في أن عملية المأسسة تلعب أهمية كبيرة في تشكيل نسق منظم متكامل من خلال مأسسة أنماط الفعل والعلاقات وبما يستدمجه الفرد ويتمثله من معان وقيم ومعايير في بنائه الشخصي، الأمر الذي يربط الفرد بشكل تكاملي في علاقاته بما هو اجتماعي ثقافي، وبما يربط السلوك الفردي بتوقعات الجماعة وتشتمل هذه العملية على المستوى الجماعي في تحديد الأهداف الشرعية والوسائل التي تصبح مرجعية التوقعات في إطار الجماعة.

أما فيما يتعلق بتوزيع الموظفين والموظفات على **الدرجات الوظيفية**، فقد أظهرت النتائج وجود فجوة جندرية لصالح الرجل في الدرجات الوظيفية العليا، ويعود السبب في ذلك الى أن الموظفين هم الذين يشغلون الوظائف العليا في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، وأيضا بسبب سنوات الخدمة لديهم في الوزارة أكثر من سنوات خدمة المرأة.

وفيما يتعلق بتوزيع الموظفين والموظفات على الوظائف حسب **الفئة** الحالية للموظف فأشارت النتائج الى وجود فجوة جندرية لصالح الموظفات في الفئات الأولى والثانية والسادسة، أما الفجوة الجندرية لصالح الموظفين كانت في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة والسابعة وفئة الإداري.

وفيما يتعلق بتوزيع الموظفين والموظفات على المديريات فكانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفين في مديرية الشؤون الادارية والعلاقات العامة والرقابة والاعلام والاتصال والاتصال والتعاون الدولي, أما الموظفات فقد كنَّ يتركزن في مديرية الشؤون البرلمانية والشؤون القانونية والموارد البشرية.

أما فيما يتعلق **بالحالة الوظيفية** فأشارت النتائج إلى وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين في حالة الدائم غير مصنف، أما الموظفات فكنَّ بعقد مصنف وعقد شامل، وربما يعود السبب إلى اختلاف طريقة التعيين في الدولة، إذ استبدل تعيين على نظام الخدمة المدنية والذي يكون فيه الموظف مصنف، إلى نظام العقود التي تجدد سنويًّا الأمر طبق على جميع المؤسسات الحكومية.

أما فيما يتعلق بتمثيل كل من الموظفين والموظفات في **اللجان** المختلفة، فقد بينت النتائج وجود فجوة جندرية بشكل بسيط لصالح الموظفين، على الرغم من أن الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الوزارة لم تميز بين الموظفين والموظفات في المشاركة في اللجان المختلفة، إلا أنه قد أفاد بعض الأفراد أن من أوجه عدم المساواة بين الموظفين والموظفات المشاركة باللجان إذ أشاروا الى أن علاقة الموظف/ة مع المسؤول سببًا لمشاركته/ا في اللجان, كما أضافوا أن فرصة التحاق الموظفات في اللجان المختلفة لازالت قليلة مقارنة مع مشاركة الموظفين على الرغم من أن لها دورًا فعّالًا في هذه اللجان، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (UNIFEM, 2007) في وجود فجوة ظاهرة في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة، ودراسة (الخاروف، ٢٠١٠) والتي أكدت على أن اللجان كانت متوفرة لكلا الجنسين مع تمييز الذكور عن الإناث.

٥-٢ مدى وعي الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة لمفهوم النوع الاجتماع (الجندر)

أظهرت النتائج أن نسبة الموظفات ممن **سمعن بمصطلح النوع الاجتماعي** كانت أعلى من نسبة الموظفين، إلا أن هذا المفهوم لازال غير واضح عند بعضهن، مما يفيد أنه كلما ارتفع معدل المشاركة في المؤتمرات والدورات التدريبية للموظفين زادت معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي.

وتؤكد النتيجة السابقة أن نسبة الموظفين الذين التحقوا في دورات تدريبية وورش عمل متعلقة بالجندر كانت أقل من نسبة الموظفات؛ مما يتطلب العمل على عقد ورش عمل ومؤتمرات ودورات تدريبية خاصة بموضوع الجندر، والذي يفيد أنه كلما زاد التحاقهم بها، زادت معرفتهم بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر).

كما أشارت النتائج إلى أن ثلثي الموظفين والموظفات الذين يعتقدون بأن **الجندر له علاقة بالجنس**. وفيما يتعلق بالموظفين والموظفات الذين يعتقدون أن لا علاقة بينهما فيعزون ذلك إلى أسباب منها: أنه ليس لديهم فكرة عن مفهوم النوع الاجتماعي، فمنهم من يعتقد أن النوع الاجتماعي يعني حقوق الرجل والمرأة والمساواة بينهما، والعدالة بين الموظفين والموظفات في العمل، ومنهم من أضاف أنه يعني استفادة كل من الرجل والمرأة من الفرص المتاحة، قالت إحدى

الموظفات اللواتي لديهن فكرة عن العلاقة بينهما: " إن النوع الاجتماعي يعني دور كل من الرجل والمرأة الذي يحدده لهما المجتمع الذي يعيشان فيه بما يتناسب مع عاداته وتقاليده وثقافته ودينه".

ويرى الموظفين والموظفات العاملين في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية أنه يمكن **التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي بطرق مختلفة** من أهمها: عقد ورش عمل، عقد المؤتمرات، الإنترنت، المطبوعات، التلفاز، الراديو، وأضاف بعضهم إلى هذه الطرق التعريف من خلال التوعية والتدريب المستمر, وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (UNIFEM, 2007؛ والخاروف، ٢٠١٠م).

٥-٣ مدى أخذ الوزارة للنوع الاجتماعي بعين الاعتبار من حيث إعطاء فرص متكافئة لكل من الموظف والموظفة عند التعيين واتخاذ المناصب القيادية والحصول على بعثات والاستفادة من الدورات التدريبية والمكافآت والمشاركة في اللجان المختلفة.

أشارت نتائج الدراسة في مجال الاستفادة من **البعثات التعليمية** إلى أن هناك تمييزًا بين الموظفين والموظفات في الحصول على بعثات تعليمية، وخلصت إلى أنهمن الأسباب التي تمنع الموظفات من الاستفادة من البعثات العلمية، هي المسؤوليات الأسرية المترتبة عليها، إذ أن سفر الموظفة الى الخارج بهدف الالتحاق في البعثات التعليمية قد يؤثر على تربية أبنائها، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (UNIFEM, 2007) في وجود فجوة ظاهرة في معدل عدد البعثات التعليمية بين الموظفين والموظفات في وزارة التربية والتعليم. و تنسجم أيضا مع دراسة (الخاروف، ٢٠١٠) في انخفاض عدد البعثات لكلا الجنسين، وتمييز الموظفين عن الموظفات العاملين في المجلس الأعلى للشباب.

وفيما يتعلق بمشاركة الموظفين والموظفات في **الدورات التدريبية**، أشارت النتائج إلى أن هناك فرصًا متكافئة بينهم في الحصول على الدورات التدريبية التي تم عقدها داخل المملكة، ويعود السببفي ذلك إلى مراعاة المسؤولين في الوزارة للنوع الاجتماعي في الاختيار للدورات التدريبية، وأظهرت أن هناك تكافؤًا في فرص التدريب بين الذكور والإناث في المستوى المحلي، يقول أحد القياديين في الوزارة: "نحن في الوزارة لا نفرق بين رجل أو امرأة في الاستفادة من الدورات التدريبية أو الابتعاث، حيث يتم الاختيار حسب الكفاءة، فإن أثبتت المرأة كفاءتها فإنها بالتأكيد تحصل على فرصة الالتحاق بالدورات التدريبية". وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ،٢٠٠٤م) والتي أظهرت أن هناك تكافؤ في الفرص بين الرجال والنساء في الدورات التدريبية. وكذلك دراسة (العواملة والخاروف، ٢٠١٣م). أما بالنسبة للدورات التدريبية التي تم عقدها خارج المملكة فأظهرت النتائج وجود فجوة جندرية لصالح

الموظفين، على الرغم من أن فرصة الاختيار لكلا الجنسين ضعيف في الوزارة، بحسب ما ذكر "إن مشاركة المرأة في الدورات التدريبية الخارجية تكون مقتصرة فقط على المواضيع التي تخص المرأة ؛ لعدم رغبة الموظفين بالمشاركة بها".

أما فيما يتعلق بفرص المشاركة في **الندوات أو ورش العمل** فقد أظهرت النتائج وجود فجوة جندرية لصالح الموظفين في الالتحاق على المستوى المحلي والدولي. وعند سؤال المبحوثات عن سبب انخفاض نسبة مشاركتهن، تبين أنهن لا يرغبن بحضور تلك الندوات أو ورش العمل؛ لأنها لا تتعلق بمجال عملهن, ومن هنا يجب على صناع السياسات في الوزارة عقد ندوات أو ورش عمل في مجال عمل الموظفين والموظفات في الوزارة.

أما فيما يتعلق بفرص المشاركة في المؤتمرات فقد أظهرت النتائج وجود تكافؤ بفرص المشاركة لكل من الموظفين والموظفات في **المؤتمرات المحلية والخارجية** التي يقل عددها عن (٥) مؤتمرات، أما التي تزيد عن ذلك فكانت المشاركة منخفضة لكل منهما على المستويين المحلي والدولي. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، ٢٠١٠م) والتي بيَّنت انخفاض عدد المؤتمرات ولا سيما التي تعقد خارج الأردن لكلا الجنسين.

أما فيما يتعلق بفرص حصول الموظفين والموظفات على **جوائز ومكافآت** فقد تكافأت الفرص بينهما، مما يفيد مراعاة النوع الاجتماعي في ذلك، وتعدّ الجوائز والمكافآت نوع من التحفيز والتشجيع للعاملين مما يساهم في العمل والإنجاز والتميّز الذي يؤثر بدوره على تقدم الوزارة. وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصل إليه "ألبرت باندور وولتر" في نظرية التعلم الاجتماعي التي أكدت هذه النظرية على مبدأ الحتمية التبادلية في عملية التعلم من حيث التفاعل، وتفترض هذه النظرية أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، ويمكننا النظر إلى أن عملية التفاعل بين الأفراد تعتمد على التبادل في الأخذ والعطاء.

وفيما يتعلق **بنوع المكافآت** التي تم منحها للموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية فقد كانت متنوعة ما بين الجدارة، وكتاب شكر، ومكافآت مالية، أو شهرية، أومنح، و تمثلت على شكل مكافأة الموظف المثالي كما كان منها ترفيع الموظف إلى درجة أعلى، وكانت الفجوة الجندرية لصالح الموظفات في المكافآت المتعلقة بالمكافآت المالية، والمنح، وكتاب شكر إضافة إلى الترفيع إلى درجة أفضل في العمل.

وتبين من نتائج الدراسة أن **طرق تحقيق المساواة بين الموظفين والموظفات** من وجهة نظرهم كانت حسب الأهمية من خلال: إتاحة الفرص بشكل متساوٍ، يلي ذلك إشراك العاملات في

اتخاذ القرار، ثم رفع قدرات العاملات، أو تشكيل لجنة للموظفين من الجنسين، وتعديل بعض النظم المستخدمة، وأخيرا من خلال تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدستور الأردني لم يفرق بين المرأة والرجل بل كانت بنوده تسعى إلى تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، حيث جاء في المادة (٦) البند (١) "أن الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين"، و جاء في البند (٢): "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين"، كما جاء في المادة (٢٢) البند (١): "لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة"، والبند (٢): "التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات". وجاء في المادة (٢٣) البند (١): "أن العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به". (الدستور الأردني، ٢٠١٤)

٥-٤ اتجاهات الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في عملية التنمية

تبين من نتائج الدراسة اتجاهات الموظفين والموظفات العاملين في الوزارة نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية، والتي كانت ما بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة مع تفاوت في طبيعة القرارات وبين الموظفين والموظفات، وقد كانت اتجاهات الموظفين والموظفات بشكل عام مرتفعة في مجال المشاركة في القرارات الأسرية، باستثناء الموظفين المتزوجين كانت اتجاهاتهم متوسطة، ومرتفعة في مجال مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية، وكانت الاتجاهات نحو تمكين المرأة في العمل متوسطة لدى الموظفين المتزوجين ومرتفعة عند الموظفين غير المتزوجين والموظفات.

ففي مجال اتجاهاتهم نجو **مشاركة المرأة في القرارات الأسرية،** اتفق الموظفون والموظفات المتزوجون وغير المتزوجين بدرجة مرتفعة على ضرورة تعليم الأبناء، ومشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة، ومشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين- مع تفاوت النِسب- إلا أن آراءهمهم تعارضت في مجال خروج الابنة للعمل خارج المنزل حيث كانت اتجاهات الموظفين بدرجة متوسطة مقابل اتجاهات الموظفات المرتفعة، مما يشير إلى قلة رغبة الموظفين من خروج المرأة للعمل، وربما يعود السبب إلى معاناتهم من خروج زوجاتهم إلى العمل من حيث طول ساعات العمل، وعدم وجود تسهيلات مثل حضانة للأطفال في مكان العمل، وتنسجم هذه النتيجة مع نظرية الدور إذ أشار بارسونز فيها الى أن خصائص الدور والمكانة

محددة اجتماعياً، لذلك فإن اختيارات الفاعل تصبح مقيدة بما يرتبط بهما من توقعات، مما يؤدي إلى انخفاض حرية الاختيار الفردي ويقيدها بما هو اجتماعي ثقافي.

وجاءت اتجاهات الموظفين والموظفات ما بين متوسطة ومرتفعة على مستوى المشاركة في القرارات المختلفة المتعلقة **بالأعمال المنزلية**، إذ كانت الاتجاهات مرتفعة لدى الموظفات المتزوجات وغير المتزوجات في جميع القرارات وهي: مساعدة الزوج لزوجته بشراء حاجيات المنزل، وفي تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل، وفي مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام، وفي المقابل جاءت الاتجاهات لدى الموظفين المتزوجين وغير المتزوجين في جميع القرارات المنزلية السابقة بدرجة متوسطة، باستثناء اتجاهات الموظفين غير المتزوجين في قرار المشاركة في مساعدة الزوج بتحضير مائدة الطعام كانت بدرجة متوسطة، وتنسجم هذه النتيجة مع رأي (ألبرت باندور وولتر) في أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعة من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر ويتأثر فيها، وبذلك يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين، ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد.

وفيما يتعلق باتجاهاتهم نحو **تمكين المرأة في العمل**، أوضحت النتائج إلى وجود اتجاهات ايجابية وبدرجة مرتفعة عند الموظفين والموظفات بغض النظر عن الحالة الزواجية في مواضيع مختلفة متعلقة بتمكين المرأة منها: ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين، وتساوي الرواتب بينهما، وفي توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف لكل منهما، وفي إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام، وأن يكون صانعو السياسات من الموظفين والموظفات، ويعزى ذلك إلى تغير في نظرة المجتمع للمرأة بعد أن أثبتت وجودها وقدرتها على الإنجاز في المواقع المختلفة التي شغلتها. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (العواملة والخاروف، ٢٠١٣م) والتي أظهرت وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام نحو تمكين المرأة في العمل ومشاركتها في العملية التنموية.

أما اتجاهات كل من الموظفين والموظفات نحو تفضيل الاختلاط بين الجنسين، فقد كانت الاتجاهات متوسطة لدى الموظفين المتزوجين ومرتفعة عند غير المتزوجين، وسبب ذلك أن بعض الأفراد يرون أن المرأة العاملة تتعرض لسماع ألفاظ غير لائقة من الرجال، وقد يُنظر إليها نظرة متدنية، وقد يتسبب ذلك بمشاكل اجتماعية ونفسية للمرأة العاملة، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، ٢٠١٠م) فيما يتعلق بوجود اتجاهات سلبية نحو تفضيل الاختلاط بين الجنسين.

٥-٥ مدى وجودعلاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية واتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في العملية التنموية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$).

توصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات متوازنة جندريًّا بشكل عام، حيث لم يكن هناك اختلاف ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الموظفين والموظفات نحو مشاركة المرأة في القرارات المختلفة والمتمثلة بالمشاركة في القرارات الأسرية، وفي مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية، وفي مجال تمكين المرأة داخل العمل على مستوى اختلاف العمر، والمؤهل التعليمي، ومستوى الدخل، ومكان السكن، وعدد الأولاد، باستثناء بعض الحالات مثل بعد "المشاركة في القرارات الأسرية في متغير الدخل الشهري"، لصالح الموظفين غير المتزوجين الذين يقل دخلهم الشهري عن (٣٠٠) دينار، والذين كانت اتجاهاتهم إيجابية بدرجة مرتفعة نحو مشاركة المرأة في القرارات الأسرية، وهناك استثناء آخر بالنسبة لاتجاهات الموظفين والموظفات في جميع القرارات في متغير عدد الأولاد، وللموظفات المتزوجات، فقد تبين أن الفرق في اتجاهاتهم نحو أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة التنمية السياسية والبرلمانية تبعًا لمتغير عدد الأولاد كانت لصالح عدد الموظفات اللواتي لديهن عدد أولاد أقل من(٣)، مما يشير إلى العلاقة بين عدد الأولاد وزيادة نسبة تمكين المرأة داخل العمل. فذلك يتيح لها التوازن بين عملها داخل وخارج المنزل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، ٢٠١٠م) التي أظهرت تأكيد الشباب والشابات على أهمية مشاركة المرأة في القرارات الأسرية، كما كانت اتجاهاتهم إيجابية في مجال مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية.

وإذا نظرنا إلى متغير **الجنس** وعلاقته باتجاهات الموظفين والموظفات بغض النظر عن الحالة الزواجية نحو مشاركة المرأة في التنمية يتبين لنا من نتائج الدراسة وجود اتجاهات منمطة وتقليدية على أنها لأحد الجنسين دون الآخر، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (العلي وآخرين، ٢٠١٠م) التي خلصت إلى استمرار للصورة النمطية لأدوار الذكور والإناث.

فيما يتعلق باتجاهات الموظفين والموظفات في الوزارة نحو **المشاركة في القرارات الأسرية** حسب الجنس، فقد أظهرت نتائج اختبار (ت) أن اتجاهات الموظفات بشكل عام كانت ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ألفا أقل أو يساوي ٠,٠٥) في مجال مشاركة الابنة والمرأة في سوق العمل، وفي عدد الأطفال المنجبين، وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العلي وآخرين، ٢٠١٠م) التي أظهرت أن هيمنة الرجل في اتخاذ القرارات الأسرية قد تغيرت بشكل واضح نحو التشاركية وتفعيل أكثر لدور المرأة داخل الأسرة, واستثني من هذه القرارات، القرار

المتعلق بتعليم الأبناء لدى الموظفين والموظفات بغض النظر عن الحالة الزواجية، والقرارات المتعلقة بمشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة، والقرارات المتعلقة بالزيارات العائلية، لدى الموظفون والموظفات غير المتزوجين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الخاروف، ٢٠١٠م) التي أظهرت تأكيد الشباب والشابات على أهمية مشاركة المرأة في القرارات الأسرية المختلفة.

وفي مجال العلاقة في اتجاهات الموظفين والموظفات بغض النظر عن الحالة الزواجية في الوزارة نحو **المشاركة في الأعمال المنزلية** والجنس كانت تقليدية وذات دلالة إحصائية عند (مستوى ألفا أقل أو يساوي ٠,٠٥) ولجميع الفقرات المتعلقة بتشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل، وفي تحضير مائدة الطعام، وشراء حاجيات البيت، وتختلف الاتجاهات باختلاف الحالة الزواجية إذ كانت ذات دلالة إحصائية ولجميع الفقرات عند المتزوجين من الموظفين والموظفات ، وغير دالة إحصائيا عند غير المتزوجين منهم، وهذا يعني تقبُّل غير المتزوجين مساعدة زوجته في الأعمال المنزلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، ٢٠١٠م) التي أظهرت الاتجاهات الإيجابية في مجال مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية.

وقد أظهرت نتائج اختبار (ت) وجود فروق بين اتجاهات الموظفين والموظفات بشكل عام وللموظفين المتزوجين نحو الأمور المتعلقة في **تمكين المرأة في العمل** حسب الجنس لصالح الموظفات، وأن اتجاهات الموظفات غير تقليدية مقارنة باتجاهات الموظفين التقليدية في عدد من الفقرات المتعلقة في إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في الإعلام، وضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات والدورات، وفي تولي وظائف المناصب القيادية، كما ورد "إن عدم وصول المرأة إلى مناصب قيادية يعود إلى عدة أسباب منها اجتماعية وتاريخية مثل نظرة المجتمع للمرأة إذ أن المناصب القيادية العليا قائمة على العلاقات الشخصية، والرجل قادر على إقامة علاقات شخصية بشكل فعال أكثر من المرأة"، و " يعدّ العمل هام للمرأة لأنه يعطيها الفرصة لإثبات نفسها، وإبراز قدراتها، وأنا مع وجود امرأة مديرة إذا كانت تتحلى بالكفاءة والقدرة على تحمل المسؤولية". وفي ثقتهم في قدرة المرأة على التخطيط والإدارة، وشعورهم بالفخر عند تولي زوجاتهم مركز قيادي، وفي مساعدة راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة، وفي تساوي الرواتب، وفي العلاقة بين الزملاء والمسؤولين داخل الوزارة، مما يدل على التنميط الجندري القوي بين الموظفين والموظفات داخل الوزارة.

ويمكن تفسير ذلك بأن التنشئة الاجتماعية في المجتمع هي التي تلعب دورًا كبيرًا وهامًّا في ترسيخ أن المرأة لا تصلح للعمل في ذهن الرجل، وأن مكانها المناسب هو رعايتها لأطفالها واهتمامها في بيتها، مما يجعله يرفض فكرة إعطاء المرأة الحق في العمل والوصول للمناصب القيادية. كما ورد "من أسباب عدم وصول المرأة للمناصب القيادية أن المرأة لديها أكثر من دور

مثل الإنجاب وهذا يستهلك وقت المرأة، والانتاجي حيث يمكن للمرأة أن ترفض فرص كثيرة بسبب الأسرة وعوامل ذاتية لأنها تعطي الأولوية لأسرتها، إضافة إلى وجود عوامل اجتماعية تحد من فرصة وصول المرأة للمناصب القيادية"، وتنسجم هذه النتيجة مع نظرية الدور والتي أشارت الى أن خصائص الدور والمكانة محددة اجتماعيا لذلك فإن اختيارات الفاعل تصبح مقيدة بما يرتبط بهما من توقعات، مما يؤدي إلى انخفاض حرية الاختيار الفردي ويقيدها بما هو اجتماعي ثقافي، بهذا انتقل من التركيز على البعد الذاتي إلى التركيز على البعد الموضوعي، وإن تقبل الفرد لهذه الأيدولوجية لا يؤثر على تقبله للواقع كما هو وإنما يؤثر على تصوره لذاته وللآخر، وينعكس هذا على تقبل الفرد لما رسم له من أدوار، وقد يعني تقبل تميز الآخر، كما أشارت الى تكوين الاتجاه.

فقد نجد في كل بيئة اجتماعية مجموعة من العادات والتقاليد والاتجاهات تكوّن إطارًا ثقافيًّا تؤثر في الفرد من خلال تعامله مع الآخرين، وتلعب دورًا هامًّا في تحديد اتجاهاته، وتعدّ الأسرة أول الجماعات التي تؤثر في اتجاهات الأبناء، فمثلا لو أن للوالدين في أسرة ما اتجاهات إيجابية نحو مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والسياسية والتنموية، فهذا يؤكد أن اتجاههم سيؤثر في تكوين اتجاهات إيجابية عند أبنائهم نحو مشاركة بقية أفراد الأسرة، وقد أشارت دراسات أن الاتجاهات تتأثر بطريقة التربية والسلوك العقلي للأبوين أكثر من تأثرها بالتوجيه اللفظي، وكذلك يؤثر أصدقاء الشخص في المدرسة أو خارجها في تكوين اتجاهاته سواء أكانت اتجاهات إيجابية أو سلبية.

كما تنسجم هذه الدراسة مع دراسة (الحسين، ٢٠١١م) التي أشارت إلى أن المرأة تواجه في وزارة التربية والتعليم الأردنية بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها، وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيز المحسوبية (الواسطة) والعشائرية ضدها.

كما تنسجم مع دراسة (العواملة، ٢٠٠٤م) التي أظهرت أن المرأة الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية مثل: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها وعدم ثقتها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيز المحسوبية (الواسطة) والعشائرية لصالح الرجل.

واختلفت الاتجاهات للموظفين والموظفات غير المتزوجين فقد كانت غير منمطة جندريًّا؛ إذ تشابهت اتجاهاتهم نحو ثقتهم بأن المرأة قادرة على العمل كالرجل تمامًا، وفي أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث، وفي أهمية توزيع المهام والأدوار بين الذكور والإناث

بما يلائم الاختلاف الجنسي، وفي أن الاختلاط داخل العمل يزيد من إنتاجيته، وفي مجال ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية، وفي مجال العلاقة مع الزملاء والمدراء في الوزارة. إذ كانت النظرة الكليَة للجنسين غير تقليدية مقارنة في هذه الفقرات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الخاروف، ٢٠١٠م) التي تبين أن الشباب والشابات كانوا على درجة واحدة بالنسبة لأهمية المساواة بين الذكور والإناث في مجال الحصول على الفرص والحقوق والواجبات، وفي تولي المسؤوليات، كما أظهرت الدراسة تأكيد الشباب والشابات على أهمية مشاركة المرأة في القرارات الأسرية المختلفة ولا سيما في مجال حق البنات في التعليم في جميع المراحل، إلا أن كلا الطرفين -الشباب والشابات- قد وافقوا بدرجة متوسطة على الزواج المبكر لبناتهم في المستقبل، والزواج من الدرجة الأولى، كما كانت اتجاهاتهم إيجابية في مجال مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية مثل المساعدة بشراء حاجيات المنزل، وتدريس الأطفال، والمساعدة في أمور المنزل.

٥-٦ التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة تبرز الباحثة مجموعة من التوصيات :

١. العمل على التوعية بأهمية مشاركة المرأة في التنمية مما يعود بزيادة الإنتاجية في العمل.
٢. العمل على التوعية في أهمية المشاركة في الأمور المنزلية بين المرأة والرجل.
٣. العمل على زيادة عدد الموظفات في الكادر الوظيفي في المواقع الوظيفية المختلفة.
٤. اعتماد مبدأ الكفاءة في العمل؛ لتهيئة بيئة تدعم الحصول على الحقوق والفرص المتكافئة لكل من الموظفين والموظفات في العمل.
٥. توفير بيئة عمل تساعد على تقدم الوزارة وتطورها، بما له تأثير على أداء الموظفين والموظفات وكفاءتهم.
٦. توعية الموظفين والموظفات بحقوقهم وواجباتهم خلال العمل، من خلال عقد دورات تدريبية وورشات عمل تتعلق بالنوع الاجتماعي، وزيادة وعيهم بأهمية مشاركة المرأة في العمل.
٧. العمل على توفير قاعدة بيانات تشمل كافة المعلومات المتعلقة بالموظفين والموظفات في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، مع التأكد من أنها تراعي النوع الاجتماعي؛ لتسهيل الرجوع إليها عند إجراء الدراسات المتعلقة بأبعاد النوع الاجتماعي.
٨. مراعاة النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والاستراتيجيات في الوزارة؛ لضمان العدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص بين الجنسين.
٩. إجراء دراسات مستقبلية في مجال تحليل أنظمة وتشريعات العمل في الوزارة، ودراسات متعلقة بالموظفين والموظفات من حيث دراسة احتياجاتهم ومشاكلهم.
١٠. العمل على تطبيق التوصيات من قبل أصحاب القرار في الوزارة، لما له من أثر كبير على كفاءة الوزارة بصورة كلية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

الحسين، إيمان (٢٠١١م)، السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها. **مجلة جامعة دمشق،** ٢٧ (٣،٤).

الخاروف، أمل (٢٠١٠م)، أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة. **المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية،** ٣ (٣).

الخاروف، أمل (٢٠١٠م)، اتجاهات الشباب والشابات الملتحقات في المراكز الشبابية التابعة للمجلس الأعلى للشباب نحو النوع الاجتماعي. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث -العلوم الإنسانية،** ٢٤ (٨).

خليفة، عبد اللطيف محمد (١٩٩٢م)، **المعتقدات والاتجاهات نحو المرض النفسي،** (ط١)، القاهرة: دار الثقافة والنشر والتوزيع.

دبابنة، عبير؛ والعواودة، أمل (٢٠١٢)، واقع ادماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص (دراسة تحليلية لمجموعة شركات نقل). **المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية،** ٥(١).

دبابنة، عبير؛ والعواودة، أمل (٢٠١٠)، **تحليل واقع النوع الاجتماعي في القطاع العام (دراسة نوعية لوزارة العمل)،** عمان، الأردن.

الدستور الأردني، (٢٠١٤).

رحمة، أنطوان (١٩٨٨)، **التربية العامة ٢،** جامعة دمشق، سوريا: مطبعة خالد بن الوليد.

الروسان، صفوت (٢٠٠٣)، **الجندر (النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الزغول، عماد (٢٠٠٣)، **نظريات التعلم،** (ط١)، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

سويف، مصطفى (٢٠٠٤)، **مقدمة لعلم النفس الاجتماعي،** (ط١)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

السيد، فؤاد البهي وعبد الرحمن، سعد (٢٠٠٦)، **علم النفس الاجتماعي (رؤية معاصرة)،** (ط١)، القاهرة: دار الفكر العربي.

علي، محمد (١٩٨٥)، **علم النفس الاجتماعي،** (ط١)، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العلي، يحيى وموسى، محسن ومشعل، خلود (٢٠١٠). دراسة العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية في الأردن، **(www.amanjordan.org)**

العواملة، أماني؛ والخاروف، أمل (٢٠١٣م)، **واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعات الأردنية الرسمية: دراسة حالة في الجامعة الهاشمية**، رسالة ماجستيرغير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العواملة، إيمان (٢٠٠٤م)، **تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

عويضة، محمد ومحمد، كامل (١٩٩٦م)، **علم النفس الاجتماعي**، (ط١)، بيروت: دار النهضة العربية.

عيد، محمد ابراهيم (٢٠٠٥م)، **مدخل إلى علم النفس الاجتماعي**، (ط٢)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

اللجنة الوطنية لشؤون المرأة (٢٠١٠م)، **تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن**، عمان: المكتبة الوطنية.

اللجنة الوطنية لشؤون المرأة (٢٠٠٤م)، **دمج النوع الاجتماعي في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأعوام ١٩٩٩- ٢٠٠٣**، عمان، الأردن.

نصار، هبة (٢٠٠٧م)، **التمكين الاقتصادي للمرأة**، القاهرة، مصر.

وحيد، أحمد عبد اللطيف (٢٠٠١م)، **علم النفس الاجتماعي**، (ط١)، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

اليونيفيم، (٢٠٠٤م)، **التدقيق الجندري في المكتب المركزي للإحصاء**، سوريا.

اليونيفيم، (٢٠٠٥)، **التنمية والنوع الاجتماعي**، (ط٥)، عمان: مطبعة أجيال.

اليونيفيم، (١٩٩٩)، **الكاشف في الجندر والتنمية: حقيبة مرجعية**، مكتب غرب آسيا.

المراجع باللغة الانجليزية

Dollar, Fisman, Gatti. (2006), Are Women Really The "Fairer" Sex? Corruption And Women In Government, **Journal Of Economic Behavior And Organization**, 46 (4) pp 423-429.

Lopez-Claros, A. and Zahidi, S. (2005) Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, Geneva: World Economic Forum http://www.weforum.org

Mead, George, H., (1962), **Mind, Self Sociology**, Chicago, Univ. Of Chicago Press.

Parsons, Talcott, (1951). **The Social System**, Glencoe,III., Free Press.

UNIFEM, 2007**. "Gender Dimensions At The Ministry Of Education And Various Directorates".** Amman.

Wallace, R., & Wolf, A., (1986) **Contemporary Sociological Theory: Continuing The Classical T radition**, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

المواقع الالكترونية

- موقع برنامج الأمم المتحدة الانمائي **www.undp.org**
- موقع جلالة الملك عبد الله **www.kingabdullah.jo**
- موقع وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية **www.moppa.gov.jo**
- موقع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة **www.women.jo**
- موقع جريدة الرأي **www.alrai.com**
- موقع وزارة العمل **www.mol.gov.jo**
- موقع وزارة التخطيط والتعاون الدولي **www.mop.gov.jo**
- موقع منظمة اليونسكو **www.unesco.org**

الملاحق

الملحق رقم (١)

الاستبانة

أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية

السادة موظفين وموظفات وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول أبعاد النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية وتهدف الدراسة إلى التعرف إإى مدى مراعاة المسؤولين للنوع الاجتماعي في تطبيق الاستراتيجيات والأنظمة في الوزارة, ويتوقع أن تخدم نتائج البحث العديد من المهتمين وأصحاب القرار في الوزارة.

لذا نرجو من حضراتكم التكرم بالمساعدة في إتمام هذه الدراسة بالإجابة عن الأسئلة التي تتضمنها الاستبانة المرفقة، مؤكدين لكم بأن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة ولن يتم اطلاع أي طرف خلاف الباحثة عليها وسيتم استخدامها لغايات البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة

زينة خروب

المشرفة

الأستاذة الدكتورة أمل الخاروف

المحور الأول: الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية

١. الجنس: ١. ذكر ٢. أنثى

٢. العمر: ١) أقل من ٢٠ ٢)٢٠-٢٩ ٣) ٣٠-٣٩ ٤) ٤٠-٤٩ ٥) ٥٠ فما فوق

٣.المستوى التعليمي: ١. دبلوم كلية مجتمع ٢. بكالوريوس ٣. دبلوم عالي ٤. ماجستير ٥. دكتوراة ٦. ثانوي أو أقل

٤. مكان السكن (المحافظة): ....

٥. الحالة الزواجية: ١. متزوج/ة ٢. أعزب/عزباء ٣. مطلق/ة ٤. أرمل/ة ٥- منفصل(ة)

٦. إذا كنت متزوجا"/ة"، فما عدد الأولاد (ذكورًا وإناثًا)؟ ( )

٧. الدخل الشهري: ١. أقل من ٣٠٠ ٢. ٣٠٠- أقل من ٦٠٠ ٣. ٦٠٠- أقل من ٩٠٠ ٤. ٩٠٠ دينار فأكثر

المحور الثاني: الخصائص المتعلقة بالخدمة العملية

٨.عدد سنوات الخبرة: ١) أقل من ٥ ٢) ٥-٩ ٣) ١٠-١٤ ٤) ١٥ سنة فأكثر

٩. الوظيفة الحالية: ١) مدير ادارة ٢) مديرمديرية ٣) رئيس قسم ٤) اداري ٥) باحث ٦)أخرى...........

١٠. الدرجة الوظيفية: ....

١١. الفئة الحالية:..................

١٢. الحالة الوظيفية: ١) مصنف ٢) بعقد موازنة ٣) بعقد مشروع

١٣. الدائرة:...................

١٤. هل تقوم بعمل اضافي تتقاضى عليه أجرا:١) نعم ٢)لا

١٥. عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها في آخر ثلاث سنوات:

١.داخل المملكة: ( )

٢.خارج المملكة: (   )

١٦.عدد البعثات التعليمية التي شاركت بها: (   )

١٧. عدد الندوات أو ورش العمل المحلية التي شاركت بها: (   )

١٨. عدد الندوات أو ورش العمل المنعقدة (خارج الأردن) التي شاركت بها: (   )

١٩. عدد المؤتمرات المحلية التي شاركت بها: (   )

٢٠. عدد المؤتمرات المنعقدة (خارج الأردن) التي شاركت بها: (   )

٢١. عدد الجوائز التي حصلت عليها: ( )

٢٢. عدد المكافآت التي حصلت عليها: ( )

٢٣. نوع المكافأة: (...............)

٢٤. سبب الحصول على المكافأة:..........................

٢٥. عدد لجان العمل المشارك/ة فيها في الوقت الحاضر: ( )

المحور الثالث: مفهوم الجندر لدى العاملين والعاملات في الوزارة

٢٦. هل سبق أن سمعت بمصطلح النوع الاجتماعي (الجندر)؟ ١. نعم ٢. لا

٢٧. إذا كانت الإجابة (نعم)، فهل شاركت في دورات تدريبية أو ورشات عمل متعلقة بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)؟ ١. نعم ٢. لا

٢٨. هل تعتقد/ين أن النوع الاجتماعي له علاقة بجنس الفرد؟ ١. نعم ٢. لا

٢٩. وضح/ي: ....

....

....

٣٠. كيف يمكن التعريف بمفهوم الجندر في الوزارة؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

١. عقد ورش عمل

٢. عقد مؤتمرات

٣. عن طريق الصحف

٤. عن طريق التلفاز

٥. عن طريق الراديو

٦. عن طريق مطبوعات

٧. عن طريق الإنترنت

٨. عن طريق آليات أخرى (اذكرها، اذكريها).....................

المحور الرابع: واقع المرأة العاملة في الوزارة

٣١. هل تعتقد/ين أن هناك مساواة بين الرجل والمرأة في الأمور الآتية:

١. الفرص: ١. نعم ٢. لا

٢. الحقوق: ١. نعم ٢. لا

٣. الواجبات ١. نعم ٢. لا

٤. المسؤوليات ١. نعم ٢. لا

٥. الاستفادة من المصادر ١. نعم ٢. لا

٣٢. هل تعتقد/ين بأن هناك مساواة بين الموظفين والموظفات في الوزارة؟ ١. نعم ٢. لا

٣٣. إذا كانت الإجابة (لا)، فهل عدم المساواة يمس الموظفين: ١. الرجال ٢. النساء ٣. كليهما

٣٤ . ما أهم ثلاثة أوجه لعدم المساواة؟

١. --

٢. --

٣. --

٣٥. كيف يمكن تحقيق المساواة في رأيك؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

١. إتاحة الفرص بشكل مساوٍ

٢. تعديل بعض النظم المستخدمة

٣. رفع قدرات العاملات

٤. إشراك العاملات في اتخاذ القرارات

٥. تشكيل لجنة للموظفين من الجنسين

٦. تهيئة بيئة داعمة منظمة بالقوانين

٧. أخرى (حدد/ي) ----------------------------

٣٦. هل هناك قسم في الوزارة لديه أنشطة تتعلق بالجندر؟ ١. نعم ٢. لا

٣٧. إذا كانت الإجابة (نعم)، فما هي المهام التي يجب أن يقوم بها القسم من وجهة نظرك؟

----

٣٨. هل تعتقد/ين أن هناك ضرورة لنشر البيانات الإحصائية مبوبة حسب الجندر؟ ١. نعم ٢. لا

٣٩. هل تفضل/ ين أن يكون مديرك: ١. امرأة ٢. رجل ٣. لا فرق

٣٩. لماذا؟ ....

....

المحور الخامس: اتجاهات العاملين والعاملات في الوزارة نحو الذكورة والأنوثة

٤٠. الرجاء وضع اشارة (√) أمام الفقرات الآتية حسب وجهة نظرك:

الرقم	الفقــرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
١.	المرأة قادرة على العمل كالرجلتمامًا					
٢.	يجب إدراج نماذج وقيادات نسائية ناجحة في وسائل الإعلام					
٣.	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الذكور والإناث					
٤.	يجب توزيع المهام الوظيفية والأدوار بين الذكور والإناث بما يلائم الاختلاف الجنسي لكل منهما					
٥.	اختلاط الجنسين داخل العمل يزيد من إنتاجية العمل					
٦.	يجب على الجهات المسؤولة تحديد مهن خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالذكور					
٧.	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في البعثات والدورات					
٨.	ضرورة منح فرص متكافئة للموظفين والموظفات في تولي المناصب القيادية					
٩.	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على مظهرها الخارجي					
١٠.	قدرة المرأة على الإدارة والتخطيط لا تقل عن قدرة الرجل					
١١.	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على علاقاتها الشخصية					
١٢.	يتم اختيار المرأة للعمل بناءً على خبراتها					
١٣.	من حق الزوجة العمل خارج المنزل					
١٤.	من حق الابنة العمل خارج المنزل					
١٥.	الشعور بالفخر عند تولي الزوجة منصبًا قياديًا في عملها					
١٦.	يساعد راتب الزوجة في تخفيف العبء المادي للأسرة					
١٧.	مشاركة الزوجين في قرار عدد الأطفال المنجبين					
١٨.	ضرورة تساوي الرواتب في الوزارة بين الجنسين					
١٩.	ضرورة إعطاء فرص متساوية لتولي الوظائف في الوزارة بين الجنسين					
٢٠.	الحالة الزواجية للاناث تلعب دورًا هامًّا عند تعيينهن للعمل بالوزارة					
٢١.	تشجيع الأزواج على المساعدة في أمور المنزل					

٢٢.	إن تعليم الإناث غير مجدٍ لأنهن سيصبحن ربات بيوت في المستقبل					
٢٣.	ضرورة توعية المرأة والرجل بنظام الخدمة المدنية					
٢٤.	يجب على صانعي القرار مراعاة الجنس عند وضع استراتيجية العمل					
٢٥.	مشاركة الزوجين في إدارة ميزانية الأسرة					
٢٦.	مساعدة الزوج للزوجة بتحضير مائدة الطعام					
٢٧.	مساعدة الزوج للزوجة بشراء حاجيات المنزل					
٢٨.	مشاركة الزوجين في القرارات المتعلقة بالزيارات العائلية					
٢٩.	مشاركة الزوجين في القرارات المصيرية المتعلقة بالأسرة مثل تعليم الأبناء					
٣٠.	علاقتي مع زملائي وزميلاتي جيدة جدا					
٣١.	علاقتي الجيدة مع المسؤول تزيد من إنتاجيتي في العمل					

THE REALITY OF GENDER MAINSTREAMING IN THE MINISTRY OF POLITICAL AND PARLIMENTARY AFFAIRS IN JORDAN

By

Ziena Ali Kharoub

Supervisor

Dr. Amal Al-kharouf, Prof.

ABSTRACT

This study aimed to identify the reality of mixing the gender in Ministry Of Political And Parliament Affairs from the: functional representation, the scientific qualification, and to identify the extent of male and female employees awareness working in the ministry of the definition of gender, also to identify the ministry taking into consideration the concept of gender from the point of providing equal opportunities for each the male and female employee when they are assigned and taking the leadership positions obtaining scholarships getting benefits from the training courses and awards participating in different committees, as well to identify the trends of the male and female employees working in the ministry towards woman's participation in the process of development. Finally, the study aimed to identify the relationships between the demographic, social, and economic variables and the married and single employees' trends toward the woman's participation in the developmental process from other side. The study used the analytical descriptive approach that is consistent with the study's purposes and questionnaire is applied on the study's sample that represented by all the society in the ministry of political and parliament development which its number is (127) female and male employees.

The results show that there is an obvious differentiation for the employees in the top jobs and top job degrees in addition to their representation in the different committees. The results indicate that there is a gender gap for the female employees in the first, second and sixth categories.

In the case of getting benefit from the educational scholarships show that there is discrimination between the female and male employees in obtaining the educational scholarships. There were equal opportunities for male and female employees in participating in the training courses and conferences that held inside the kingdom. There is a gender gap for employees in participating in foreign courses. And what related to the participating chance in the conferences and workshops show that there is gender gap for the employees in participating at the local and international levels. The opportunities became equal in getting prizes and awards.

In the case of female and male employees' trends in the ministry toward woman's participation in the developmental process

In the case of their trends toward woman's participating in family decisions, married and single male and female employees agreed highly on the necessity of children's education, parents' participation in managing the family's budget, the couples' participation in the decision about kids' number with disparity of rates. Male and female employees' trends are between medium and high-level participation in the various decisions regarding household chores. With regard to their attitudes towards the empowerment of women at work, the results showed the presence of positive trends and highly with the male and female employees regardless of marital status in different topics related to the empowerment of women.

With regard to the relationship between demographic, economic and social factors and trends of staff about the participation of women in various decisions, the study reached a balanced trends of gender in general, except for some cases such as after "participating in family decisions in the monthly variable income. And also there is an exception to the trends of male and female employees in the variable number of children, and the employees are married, it was found that the difference in attitudes in favor of the number of women who have a number of first less than 3 children, which refers to the relationship between the number of boys and increase the proportion of women's empowerment in the workplace, which allows them to balance their work inside and outside home.

Test results have shown the existence of differences between male and female employees in general and the staff married attitudes towards household chores, and participation in family decisions, and matters relating to the empowerment of women in the labor by gender in favor of the employees, with the exception of some family decisions, such as the importance of the education of the daughter, and participation couple in family budget management, and decisions related to family visits.

There were different trends for staff and employees unmarried where she is stereotyped by gender: In some paragraphs relating to the empowerment of women in the workplace.

The study has come out with a number of recommendations including: work to raise awareness of the importance of participating in domestic matters between women and men, the adoption of the principle of efficiency at work; to create an environment that supports access to equal opportunities for both male and female employees at work.